



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS – MBA

“Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores  
de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:

Bach. Victor Alejandro Barrios Almeyda

ORCID: (0000-0002-3686-3110)

ASESOR:

Dr. Flavio Romeo Paca Pantigoso

ORCID: (0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de herramientas Gerenciales

Lima-Perú

2019

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Victor Alejandro Barrios Almeyda, cuyo título es:

"Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019".


Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019

  
 Sebastián Sánchez Díaz  
 PRESIDENTE

  
 Yolanda Josefina Huayta Franco  
 SECRETARIO

  
 Romeo Paca Pantagoso  
 VOCAL

 Bases	 Dirección de Investigación	Revizó	 Asesoría de la Tesis	 Aprobó	 Autorización
--	---	--------	---	--	---

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por que sin él no hubiera sido posible su realización, a mi esposa Elizabeth por su paciencia y comprensión por esas horas de compañía que mis estudios le quitó y porque fue mi motor para realizar esta tesis.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a un amigo muy especial que es Dios, nuestro padre santísimo, que me apoyó en los momentos difíciles.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, en especial a nuestro asesor Flabio Paca Pantigoso por su motivación, exigencia y apoyo incondicional, el cual permitió lograr alcanzar una meta trazada en mi vida.

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Víctor Alejandro Barrios Almeyda, identificado con DNI N°21848916 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, unidad de Pos grado, Sección ciencias empresariales declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Julio de 2019.



---

Víctor Alejandro Barrios Almeyda

DNI: 21848916

## **Presentación**

**Señores miembros del Jurado:**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019”; la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios.

La presente investigación consta de siete capítulos: el capítulo I, denominado Introducción; el capítulo II, desarrolla el Marco Metodológico, el capítulo III, referido a los Resultados, el capítulo IV, presenta la Discusión de resultados, capítulo V referido a las Conclusiones, capítulo VI, las Recomendaciones y el capítulo VII finalmente nos muestra las Referencias Bibliográficas y por último se presenta los Anexos respectivos. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre las variables compensación y productividad laboral en la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.



---

Victor Alejandro Barrios Almeyda

DNI: 21848916

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
II. Método	39
2.1. Tipo y diseño de investigación	40
2.2. Operacionalización de las variables	41
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5. Procedimientos	48
2.6. Métodos de análisis de datos	49
2.7. Aspectos éticos.	50
III. Resultados	51
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	81
Anexos	89

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable administración de compensación 42
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral 43
Tabla 3	Población de estudio de la empresa Abrasivos 44
Tabla 4	Valor de escala de Likert 46
Tabla 5	Validación de los instrumentos 46
Tabla 6	Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach 47
Tabla 7	Confiabilidad de la variable administración de compensación. 47
Tabla 8	Confiabilidad de la variable productividad laboral 48
Tabla 9	Nivel de correlación Rho 49
Tabla 10	Administración de compensación 52
Tabla 11	Remuneraciones 53
Tabla 12	Plan de incentivos 54
Tabla 13	Prestaciones 55
Tabla 14	Productividad laboral 56
Tabla 15	Rendimiento en la tarea 57
Tabla 16	Rendimiento en el contexto 58
Tabla 17	Comportamientos laborales contraproducentes 59
Tabla 18	Tabla de contingencia administración de compensación y productividad laboral 60
Tabla 19	Tabla de contingencia de remuneraciones y productividad laboral 61



Tabla 20	Tabla de contingencia plan de incentivos y productividad laboral	63
Tabla 21	Tabla de contingencia prestaciones y productividad laboral	64
Tabla 22	Distribución de los datos de acuerdo a la cantidad de la muestra de investigación	65
Tabla 23	Correlación entre administración de compensación y productividad laboral	66
Tabla 24	Correlación entre remuneraciones y productividad laboral	67
Tabla 25	Correlación entre plan de incentivos y productividad laboral	68
Tabla 26	Correlación entre prestaciones y productividad laboral	69

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema de diseño de investigación correlacional.	40
Figura 2	Administración de compensación y productividad laboral.	52
Figura 3	Remuneración	53
Figura 4	Plan de incentivos	54
Figura 5	Prestaciones	55
Figura 6	Productividad laboral	56
Figura 7	Rendimiento en la tarea	57
Figura 8	Rendimiento en el contexto	58
Figura 9	Comportamientos laborales contraproducentes	59
Figura 10	Prestaciones y productividad laboral	60
Figura 11	Remuneraciones y productividad laboral	62
Figura 12	Plan de incentivos y productividad laboral	63
Figura 13	Prestaciones y productividad laboral	64

## RESUMEN

En la presente investigación se consideró como objetivo general, determinar la relación entre Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019; se asignó como primera variable la administración de compensación donde los autores Juárez y Carrillo lo definen como el conjunto total de sueldo, incentivos y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios que se proporciona al personal de la empresa; así mismo en el análisis de la teoría de productividad laboral, el autor Gabini manifiesta que es el conjunto de conductas que son importantes para conseguir las metas de la organización donde la persona laboral. El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, basada en una población de 100 colaboradores del área de producción, la muestra estuvo representada por toda la población siendo una muestra universal, la recolección de datos fue tomada mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario en escala tipo Likert.

En los resultados de la investigación haciendo un análisis descriptivo univariado encontramos que de una población de 100 colaboradores, el 76% considera que la administración de compensación es regular, el 16% indicaron que es deficiente y solo el 8% indicaron que la administración de compensación es eficiente.

En la investigación se concluye que las variables principales de administración de compensación y productividad laboral tienen una relación positiva moderada que fue corroborada por el coeficiente de correlación rho de Spearman igual a 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

Palabras clave: Compensación, productividad laboral, remuneraciones, incentivos, prestaciones, rendimientos

## **ABSTRACT**

In the present investigation it was considered as a general objective, to determine the relationship between compensation management and labor productivity of the employees of the company Abrasives in Ate-Lima, year 2019; the compensation variable was assigned as the first variable where the authors Juárez and Carrillo define it as the total set of salary, incentives and benefits both in kind and in benefits and services provided to the company's personnel; also in the analysis of the theory of labor productivity, the author Gabini states that it is the set of behaviors that are important to achieve the goals of the organization where the work person. The type of research was applied, quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, based on a population of 100 employees in the production area, the sample was represented by the entire population being a universal sample, the data collection was taken using the survey technique and as an instrument a Likert-type questionnaire.

In the results of the investigation making a descriptive univariate analysis we found that of a population of 100 employees, 76% considered that the administration of compensation is regular, 16% indicated that it is deficient and only 8% indicated that the administration of compensation is efficient.

The investigation concludes that the main variables of compensation management and labor productivity have a moderate positive relationship that was corroborated by Spearm's rho relation coefficient equal to 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 and  $p = 0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** Compensation, labor productivity, remunerations, incentives, benefits, performance.

## **I.      Introducción**

Hoy en día, la globalización es más evidente que nunca y la productividad de los empleados adquiere una importancia mucho mayor, las empresas multinacionales procuran tener una estrategia muy activa para tener satisfechos a sus colaboradores para de esta manera poder obtener los objetivos propuestos por la empresa; de esta manera se puede evitar o reducir las causas que pueden llevar a una baja productividad de los empleados como por ejemplo, una práctica de gestión ineficaz, el uso de sistemas obsoletos, la insatisfacción del empleado, la distribución inadecuada de las remuneraciones.

Los orígenes de la productividad se presentan en las ciencias económicas, dicho concepto lo introdujo Adam Smith en la obra de su autoría la riqueza de las naciones. Satish et al. (2013), citado por Jaimes, Lizardo y Rojas (2018) plantean que la productividad es una función a considerar para la toma de decisiones y que debe ser comprendida en las empresas, ya que en la actualidad se presentan muchas condiciones de inestabilidad, falta de certidumbre, ambigüedad, complicación y retroalimentación atrasada.

Una abundante literatura ha sostenido a lo largo de los años la importancia de un cambio estructural dinamizador de los niveles de productividad y eficiencia en el aparato productivo que deben ser los cambios en la economía para un proceso de crecimiento y desarrollo económico sostenible. Kuznets (1979), citado por (Vásquez, 2018) sostenía que no es posible lograr elevadas tasas de incremento per cápita o el promedio por persona sin los cambios esenciales convenientes en las colaboraciones de los diversos sectores.

La tesis neoclásica sostiene que la liberación de los mercados internos, la apertura al comercio exterior y el ingreso de inversión extranjera tienen por término la reubicación de factores productivos e insumos en dirección de los usos más eficientes (Timmer y Szirmai, 2000), citado por (Vásquez, 2018).

Varios autores han destacado la importancia de la inversión en educación y salud para generar capacidades en las personas y para reducir la pobreza. Sen (1984), citado por (Jiménez y Alvarado, 2018) afirma que el aumento de la educación incrementa la capacidad de una persona, lo cual mejora la productividad laboral, la calidad de vida y en general fortalece la capacidad del trabajador.

El futuro de la productividad se encuentra en saber aprovechar la difusión del conocimiento que va a permitir el aumento y sostenibilidad de la productividad en las empresas más eficientes a nivel mundial en el siglo veintiuno (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [Ocde], 2015).

El nivel bajo de productividad en el centro de labor puede obstaculizar gravemente la evolución del negocio. El menor trabajo y bajos resultados de los empleados obstruyen todo el sistema perjudicando las buenas relaciones con los clientes y la demora en la entrega de bienes y servicios, esto repercute también al bajo desempeño de la productividad de un país.

Se percibe un mercado laboral precario en América Latina con elevados niveles de desempleo, con tendencia constante a que el trabajador perciba una baja remuneración, a que el ingreso se polarice, a la inestabilidad y no tener seguridad laboral sin acceso a tener una protección social (García, 2007), citado por (Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. 2017).

Debido a la necesidad que tienen los trabajadores de obtener recursos para satisfacer sus necesidades, los lleva a que acepten relaciones laborales irracionales y opresivas (Arias y León, 2014), citado por (Ríos et al., 2017).

(Wood & Picarelli, 2004), citado por (de Oliveira, Cabral, Dos Santos, Pessoa & Roldán, 2014) en un estudio realizado, manifiestan que las transformaciones que las empresas vienen sufriendo exigen formas modernas de organización del trabajo, en consecuencia nuevos sistemas de remuneración. En este nuevo ambiente, no tiene sentido recompensar la contribución individual o colectiva sólo sobre la base de descripciones de actividades y definición de responsabilidades.

A pesar que la remuneración estratégica es muy discutida, los sistemas de remuneración por habilidades y por competencias son destacados, las empresas aun tienden a conservar la remuneración funcional, que es apoyada en los sistemas de evaluación de cargos tradicionales (De Oliveira et al., 2014).

Son pocas las investigaciones empíricas que tratan de su relación con las estrategias y políticas de remuneración. Los estudios de Chew y Chan encontraron relaciones positivas entre las prácticas de remuneración y el compromiso de los colaboradores. La teoría económica relacionada con los incentivos y la compensación

dentro de las organizaciones, llamada por algunos autores economía del personal, se ha desarrollado mucho en las últimas décadas a tal punto que ha permitido entender mejor los elementos de compensación y proponer innovaciones (Lazear, 1996), citado por (Krause, 2015).

En la actualidad, es momento propicio de ayudar a las organizaciones para que sean muy competitivas, que perfeccionen sus procesos y así puedan estar preparadas para que puedan hacer frente a los desafíos del nuevo milenio (Vaiman, Scullion y Collings, 2012), citado por (Krause, 2015).

En el Perú, la productividad ha estado un poco paralizada, mientras que la economía subía a una tasa de 6% anual, la productividad lo hacía a una tasa menor a 1.5% en el mismo periodo (Céspedes, Lavado y Ramírez-Roldán, 2016). Debemos desconfiar en que solo la inversión estatal o solo los elementos externos sostendrán al Perú, es inevitable un conjunto de reformas generales que tengan un resultado en el corto, mediano y largo plazo (Lavado, 2018).

En la última década, en todos los sectores la productividad laboral mostró un considerable crecimiento, excepto la pesca, dándose el mayor crecimiento en el sector comercio con 45.4% que fue impulsada por un importante crecimiento en las inversiones privadas y el PBI del sector, reflejándose en la aparición de un mayor número de centros comerciales, tiendas por departamentos y supermercados, por otro lado las compras y fusiones entre los mismos operadores del sector. El segundo mayor crecimiento de la productividad laboral se dio en el sector agropecuario con 40.5% debido a las exportaciones tradicionales y no tradicionales (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2018).

Existe una fuerte concentración del empleo asalariado en las microempresas, poco más del 40% del empleo en el Perú proviene de las microempresas, por debajo del promedio regional del alrededor de 45%, pero muy por encima del 10% que existe en Estados Unidos (Toledo, 2018).

La productividad media del trabajo - definida como el ratio entre el valor de la producción de un sector entre el número de trabajadores que se dedican a dicha actividad - sigue mostrando diferencias destacables intersectoriales. En todo caso, se encuentra que la productividad laboral en el sector manufactura es 54.4%, superior al



promedio nacional, seguida por la de servicios con 16.8%. Por su parte, en comercio es 38.1% menor, y en los sectores primarios la brecha negativa es de 18.9% (Odar, 2018).

Las empresas tienen el reto de migrar a un modelo de compensación integral donde el enfoque no solo sea el paquete salarial sino otros beneficios que vayan acorde a las nuevas tendencias del mercado. Esto implica diseñar estrategias que busquen satisfacer los requerimientos e intereses de los trabajadores con el fin de generar un ambiente laboral atractivo y colaboradores motivados que retribuyan de la misma forma a sus empresas (Velásquez, 2018).

En el marco local la productividad laboral se refleja en las actividades que realizan las organizaciones y está dirigida principalmente a que se cumplan una serie de objetivos que se llevan a cabo a través del empleo de distintos elementos como por ejemplo la administración, el tiempo y los recursos, transporte y otros.

Los elementos que pueden hacer que la productividad baje, es principalmente la desorganización, porque es imposible que logremos centrarnos en los objetivos, la falta de compromiso trae como consecuencia que no se termine con las tareas, la remuneración inadecuada que ocasiona la insatisfacción; por eso, es importante hacer que el colaborador se sienta identificado con la empresa, que encuentre comodidad en su área de trabajo y cuente con las condiciones necesarias para realizar su labor.

La compensación puede ser un motivo muy fuerte para abandonar un puesto de trabajo. Una persona que se sienta satisfecha en su entorno laboral será más productiva y más fiel a su empresa. Saber que el esfuerzo puesto en el trabajo puede ser bien recompensado da un motivo más para hacer las cosas bien e intentar expandir nuestra experiencia profesionalmente. Un colaborador satisfecho y bien remunerado es una buena razón para que la empresa pueda lograr sus objetivos, puesto que en definitiva, es el talento quien mueve al capital.

Abrasivos es una empresa mediana, importadora y exportadora que produce diversos tipos de lijas para el sector construcción, carpintería y metalmecánica. Esta empresa ha sido adquirida por la corporación 3M cuya sede principal se encuentra en Estados Unidos, ciudad de Rochester – Nueva York que es una compañía multinacional con buen prestigio a nivel mundial.

En la empresa Abrasivos se observa que los colaboradores asisten a sus labores desmotivados, disconformes, los minutos de tardanza se han incrementado principalmente en el área de producción debido a que tienen la percepción que la remuneración que perciben como pago por sus labores diarias es muy bajo, en comparación con sus mismos compañeros de área, a pesar que existe un programa de incentivos que se ejecuta en diversos periodos, principalmente cuando la producción es alta por los pedidos que llegan, y en cuanto a las prestaciones se puede decir que por política de la empresa se brinda a los colaboradores más antiguos, no es para todo el personal.

Se observa también que algunos colaboradores tienen una actitud negativa, sobre todo en los colaboradores que tienen poco tiempo de servicios o por los que recién ingresan a laborar en la empresa, se observa además que realizan sus labores solo por cumplir con su tarea, no demuestran deseos de colaborar cuando se les solicita el apoyo por necesidades de producción.

Se considera que el problema es ocasionado porque en la empresa no existe una buena distribución remunerativa o una escala salarial donde se pueda ver como se encuentra en comparación con el mercado laboral. Esta situación que se está dando en la empresa trae como consecuencia un alto porcentaje de ausentismo, daños en la producción, alta rotación de personal, y lo más importante, la productividad de los colaboradores ha bajado de manera alarmante, por lo tanto, los resultados económicos son negativos.

Bajo este planteamiento se presenta esta investigación titulada “Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019” con el propósito de determinar si la gestión de la compensación que se realiza en la empresa es la causa del malestar de los colaboradores y de la baja productividad laboral que se ha manifestado en la empresa.

En relación a los antecedentes internacionales, tenemos el trabajo de tesis de Ochoa, K (2014) donde la autora busca determinar como objetivo general la influencia de la motivación en la productividad laboral en la empresa municipal aguas de Xelaju EMAX de la ciudad de Quetzaltenango; utiliza las teorías de motivación de Gray y para productividad laboral las bases teóricas de Van Der. Dicha investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo. La población con respecto al personal fue de 86

personas, de la cual se toma una muestra de 50 personas. Usa como técnica de investigación la encuesta y como instrumento de investigación utiliza el cuestionario en escala de Likert. En el trabajo se concluye que el grado de motivación influye mucho en el grado de productividad laboral, el grado de motivación de los empleados por resultados estadísticos llegan al 75%, principalmente es la motivación con la que se cuenta para el logro de una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado. Analizando la variable productividad laboral, se observa la falta de eficiencia de los trabajadores, falta de trabajo en equipo y por ende menor productividad.

Esta investigación fue tomada como antecedente porque demuestra que para que el personal se encuentre motivado, es necesario motivarlo de manera financiera o no financiera y además por los resultados obtenidos que nos permite realizar comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados que obtenemos en nuestro trabajo de investigación.

Carrillo (2016) en su trabajo de tesis busca como objetivo general identificar la influencia que tiene el salario emocional sobre la producción de los trabajadores de comercializadora P. S.; utiliza las teorías de salario emocional del autor Castro y para desempeño laboral utiliza las bases teóricas de los autores Krajewski, Ritman y Malhortra. Dicha investigación es de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transaccional o transversal. Su población fue de 12 personas: 1 gerente propietario, 1 director administrativo (directivos) y 10 personas que trabajan sin relación de dependencia. En su recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y la encuesta; como instrumento para la recolección de datos se utilizó un cuestionario en escala tipo Likert, guía de entrevista y guía de observación. De la investigación se obtuvo como resultado que se evidenció que el salario emocional y la productividad se relacionan directamente la una con la otra.

Esta investigación fue tomada como antecedente porque permitió conocer que los resultados evidenciaron que existen colaboradores de manera minoritaria que no cumplen con el nivel de características determinadas por la empresa, esto permite crear y tomar medidas para potencializar las habilidades de los empleados y conseguir el grado de eficiencia que se requiere de ellos, y además, se toma en cuenta por los resultados logrados que va a permitir hacer comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados que se obtenga en el presente trabajo de investigación.

Rodríguez (2018) en su investigación de tesis para obtener el grado de maestría en ciencias económicas y administrativas en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, el autor busca como objetivo general identificar la relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa SUMMMA S. A. de C. V., a través de la opinión de los trabajadores de la empresa y formular una propuesta de mejora sobre la aplicación de los esquemas de remuneración; utiliza la teoría de esquemas de remuneración del autor Juárez y para productividad emplea las bases teóricas del autor Ibarra. Es una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población es de 456 trabajadores, de los cuales 6 son de nivel directivo, 14 administrativos, 12 de servicios generales, 8 supervisores generales, 24 supervisores de línea y 392 operarios, de la cual toma una muestra de 70 trabajadores porque está delimitado a que tengan un año a más de antigüedad en la empresa. Utiliza como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de recolección de datos utiliza el cuestionario con una escala tipo Likert. En el trabajo se concluye que se obtuvo información suficiente de los resultados para describir la estrecha relación que guarda los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados de la empresa, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.282 para una probabilidad de error de 0.05. En el análisis de la variable productividad laboral se observa que lleva una tendencia a la baja debido a que el personal no se encuentra satisfecho.

Esta investigación fue considerada como antecedente para la presente investigación porque permite conocer que la compensación que el trabajador recibe a cambio de su contribución en esfuerzo, habilidad y tiempo debe ser percibida por el trabajador que es justa, porque de ser así, su productividad aumentará si tiene la expectativa de recibir una remuneración adecuada y también se considera por los resultados obtenidos que permite hacer comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Aguiar, Pérez y Madriz (2013) en su trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue diseñar una propuesta de incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias haciendo que se convierta en un importante factor de motivación en beneficio del mejoramiento de la productividad y del servicio que prestan; se realizó en un enfoque mixto

cualitativo y cuantitativo, diseño de campo y nivel descriptivo, como técnica de recolección de datos se utilizó la observación directa, la entrevista al personal y la encuesta y como instrumento de recolección de datos un cuestionario. La población estuvo conformada por 110 farmacias, repartidas en noventa farmacias independientes, dieciocho cadenas de farmacia y dos farmacias sociales. Así mismo se utiliza en estas farmacias alrededor de 1,500 trabajadores en el nivel operativo y administrativo; se laboró con una muestra intencionada del 10% de la población, que correspondían a once farmacias: cinco independiente, cuatro cadenas de farmacias y dos farmacias sociales. Se obtuvo como resultado que existió una inclinación superior al 90% de la gerencia y del personal por la asignación de incentivos, se desarrolló una propuesta de incentivos laborales utilizando una combinación de planes monetarios y no monetarios que contempla la aplicación del plan Scanlon y se espera aumentar la productividad y la calidad de servicio, la cooperación laboral y los beneficios laborales.

Esta investigación fue considerada como antecedente para la presente investigación porque permite conocer los modelos de incentivos que se analizaron para el diseño de una propuesta de los planes de incentivos grupales más usados en el contexto mundial, siendo el Scanlon, el Rucker y el improshare; también se considera por los resultados obtenidos que permite hacer comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Jiménez (2018) en su trabajo de tesis cuyo objetivo principal fue determinar la influencia que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa fundo Muchick-Damper S. A. C. 2017; utiliza las teorías de compensaciones del autor Dessler y para desempeño laboral utiliza las bases teóricas del autor Peña. Es una investigación de método inductivo porque permite la formulación de hipótesis y el método hipotético deductivo que permitirá la relación de las variables. La población estuvo conformada por 585 trabajadores que cumplieron con los requisitos de inclusión y se consideró una muestra de 120 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, encuesta, evaluación de desempeño y análisis; como instrumento se utilizó un cuestionario en escala tipo Likert. De la investigación se obtuvo como resultado que existe relación positiva y significativa entre las variables compensación y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.82$  que evidencia que la compensación económica influye positivamente en el desempeño

laboral y los resultados al evaluar el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular, ya que el promedio encontrado es de 36 puntos.

Esta investigación fue tomada como antecedente porque permitió conocer que los resultados evidenciaron que los colaboradores no sienten que hay equidad a nivel interno y externo de la empresa, además se evidencia que los colaboradores se inclinan por los incentivos monetarios en vez de los no monetarios, y además se toma en cuenta por los resultados logrados que va a permitir hacer comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados que se obtenga en el presente trabajo de investigación.

Miranda (2018) en su trabajo de investigación donde el objetivo general fue determinar la relación entre la administración de compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest SAC Callao, 2018; utiliza las teorías de administración de la compensación del autor Varela y para desempeño laboral utiliza las bases teóricas del autor Snell. Es una investigación de enfoque cuantitativo o método hipotético deductivo de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de las áreas involucradas de acuerdo con la naturaleza del problema, ésta estuvo conformada por 42 trabajadores, se trabajó con una muestra de 30 trabajadores para el desarrollo del proyecto de investigación. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta; como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en escala tipo Likert. De la investigación se obtuvo como conclusión que existe relación positiva entre administración de la compensación y desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC callao 2018, obteniendo el coeficiente de Rho de Spearman igual a .473 cumpliendo así con el objetivo general de la investigación.

Esta investigación fue tomada como antecedente porque permitió conocer que la buena administración de la compensación es uno de los cometidos que las compañías manejan para desplegar competitividad en un mundo globalizado, que les afirme una gestión vigorosa de uno de los costos operantes más importantes y sea una herramienta para atraer y retener al talento humano; además, se toma en cuenta como antecedente por los resultados logrados que va a permitir hacer comparaciones objetivas en el proceso de discusión con los resultados que se obtenga en el presente trabajo de investigación.

Marruffo y Rengifo (2018) en su trabajo de investigación cuyo objetivo principal de esta tesis fue determinar la relación de la compensación financiera y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo año 2018; utiliza las teorías de compensación financiera de los autores Rondón y Schmitz y para desempeño laboral utiliza las bases teóricas del autor Chiavenato. Es una investigación de enfoque cuantitativo o método hipotético deductivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo formada por un grupo de colaboradores administrativos y operarios de la empresa que en total sumaron 25 trabajadores, no se realizó muestra alguna porque se trabajó con la misma población para el desarrollo del proyecto de investigación. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en escala tipo Likert. En la investigación se obtuvo como conclusión que la compensación financiera se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo obteniendo un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0.463 siendo una correlación positiva moderada entre las variables.

Dicha investigación fue considerada como antecedente debido a que permitió conocer la importancia de la compensación financiera dentro de la gestión de recursos humanos de una empresa, ésta no sólo recae en el éxito empresarial, sino también en las situaciones problemáticas resultantes que tienen impactos inmediatos y a largo plazo en las políticas de gestión de la organización, contratación de empleados y la rentabilidad de la empresa; además, se toma en cuenta como antecedente por los resultados logrados que va a permitir comparar de manera objetiva en el proceso de discusión con los resultados que se obtenga en la presente investigación.

Pozo (2018) en su trabajo de tesis donde el objetivo general fue determinar la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Végueta, 2017; utiliza las teorías de compensación de los autores Juárez & Carrillo y para desempeño laboral utiliza las bases teóricas del autor Robbins. Es una investigación de enfoque cuantitativo o método hipotético deductivo de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad distrital de Végueta conformada de la siguiente manera: 19 estables, 55 de servicio CAS, 46 tercerizados que hacen un total de 120 trabajadores, se determinó

un muestreo aleatorio simple que consistió en una muestra de 92 trabajadores para el desarrollo de la investigación. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en escala tipo Likert. En la investigación se obtuvo como conclusión que existe relación directa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Végueta 2017, siendo la correlación de Rho de Spearman igual a 0.754 que de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. La primera dimensión remuneración también se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Végueta obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a .712 que se considera como una correlación moderada.

Esta investigación fue tomada como antecedente porque permitió conocer que existe relación directa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio, se toma conciencia de la relevancia que tiene las compensaciones ya que un nivel inadecuado de las mismas, afecta la productividad en una organización, o puede llevar a los trabajadores a buscar un nuevo empleo; además, se toma en cuenta como antecedente por los resultados logrados que va a permitir comparar de manera objetiva en el proceso de discusión con los resultados que se obtenga en la presente investigación.

Suyón (2018). El autor tuvo como objetivo general elaborar un plan de incentivos laborales para la productividad laboral en la importadora Cervantes S. A. C., Chiclayo. Para ello utilizó en el desarrollo de su investigación el diseño no experimental propositiva, para la recolección de datos utilizó como técnica la encuesta y la observación, y como instrumento de recolección de datos utilizó un test de productividad laboral en una población y muestra de 6 personas.

Como conclusiones de dicho trabajo de investigación se identificó a los incentivos económicos como los elementos que más influyeron en la motivación laboral donde el 100% de los colaboradores se encontraron insatisfechos. En cuanto a lo que corresponde al área y ambiente de trabajo el 66% de los trabajadores se encontraron insatisfechos, en formación y desarrollo de personal el 83% de colaboradores se encontraron insatisfechos.



En el desarrollo de la presente investigación se utilizó las bases teóricas relacionadas a las variables de investigación para que de esta forma se pueda realizar el sustento del desarrollo de la presente investigación con una apropiada fuente bibliográfica. Bajo este concepto se fundamenta teórica y científicamente las variables compensación y productividad laboral.

Este trabajo de investigación fue tomado como antecedente porque permite conocer la importancia que tiene y cómo influye el incentivo para lograr una alta productividad en la organización, además se considera como antecedente por los resultados obtenidos que permite realizar comprobaciones de manera objetiva en el proceso de discusión con los resultados que se obtengan en la presente investigación.

En cuanto a la variable administración de compensación, el autor Juárez (2010) manifiesta que compensación “es el acumulado total del sueldo, incentivos y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios, que se proporciona al personal de la empresa” (p. 10).

Para el Autor Dessler (2009) compensación salarial de los empleados “son todas las formas de retribuciones que se realiza a los empleados, producto de su empleo” (p. 422).

Werther y Davis (2009) señalan que compensación “es el total de las gratificaciones y servicios que se les da a los empleados a cambio de su labor, con la finalidad de garantizar la satisfacción de los empleados y a la organización para obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva” (p. 342).

Dentro de las características de la compensación se puede decir que es una contraprestación que adopta una estructura o grados de integración: estructura de retribución básica para hacer alusión al sueldo representativo en un año; estructura de retribución asegurada para elegir la compensación básica más todos los pagos confirmados que el trabajador recibe en un año; estructura de retribución total en efectivo para escoger la retribución asegurada en efectivo, más todos los montos eventuales por concepto de incentivos sujetos a resultados, bonos por desempeño o distribución de utilidades (Juárez, 2010).

La compensación tiene la característica de ser flexible ante las necesidades de la organización y permite asegurar la satisfacción de los colaboradores, y a su vez permite

a la empresa a conseguir, retener y mantener una fuerza laboral muy productiva. Sin una adecuada retribución o compensación, es probable que los colaboradores dejen la empresa.

Las retribuciones o compensaciones exiguas, no son el único inconveniente, un nivel incorrecto alto de compensación también lleva a serios problemas (Werther y Davis, 2009).

La compensación tiene aspecto legal para el caso de los salarios mínimos, están compuestos por dos elementos principales: a) los pagos económicos o monetarios directos como los salarios, los incentivos, las comisiones y los bonos, que están basados en el tiempo y las determinadas por el desempeño y b) los pagos económicos o monetarios indirectos como los beneficios o prestaciones económicas que puede ser un seguro pagado por la empresa, días adicionales de vacaciones (Dessler, 2009).

Entre las dimensiones de la variable administración de compensación, el autor Juárez (2010) manifiesta que las remuneraciones “es todo lo que los trabajadores reciben a cambio de su esfuerzo o trabajo, como empleados de una empresa” (p. 8); de la misma manera el autor Dessler (2009) manifiesta que las remuneraciones “son todas las formas de retribuciones destinadas a los trabajadores de una empresa, que provienen de su empleo” (p. 422); así mismo Werther y Davis (2009) afirman que las remuneraciones “son los sueldos y salarios que reciben los empleados por la labor que llevan a cabo” (p. 210).

Los incentivos es la segunda dimensión de la variable administración de compensación que se define como los “montos adicionales de compensación que los empleados pueden obtener si se logran ciertos resultados predefinidos” (Juárez, 2010, p. 282); así mismo (Werther y Davis, 2009, p. 368) manifiestan que los incentivos “son las condiciones, factores o sucesos que estimulan a la realización de una acción, estos establecen una serie de estímulos que no son necesariamente financieros para todos los casos, y están enfocados al logro de metas predeterminadas”; de la misma manera (Dessler, 2009) expresa que los incentivos son remuneraciones económicas que se les concede a los trabajadores por una producción que excede un estándar establecido.

Las prestaciones es la tercera dimensión de la variable administración de compensación que según (Dessler, 2009, p. 510) “son retribuciones económicas y no

económicos indirectos que los empleados reciben por seguir laborando en una empresa”; del mismo modo Juárez (2010) declara que las prestaciones son beneficios o servicios que se conceden a los trabajadores con la finalidad de desarrollar en los trabajadores el sentido de pertenencia a la empresa, para protegerlos de algunas eventualidades y mejorar su calidad de vida tanto personal como familiar y social en el corto, mediano y largo plazo; asimismo, para Werther y Davis (2009) las prestaciones “son servicios que se les brinda a los trabajadores solo por el hecho de pertenecer a la organización, lo cual representa una diferencia de importancia fundamental” (p. 256).

Actualmente las empresas se enfrentan permanentemente a una situación de competencia para conseguir y conservar una nómina de personal que tenga las características, o la calidad humana que requiere su estrategia de negocio y por esta razón tiene que buscar formas muy creativas y eficaces para establecer cómo y cuánto remunerar a su trabajador. Por esta razón se hace indispensable realizar una descripción inicial de todas las estructuras y herramientas que son necesarias para estar en condiciones de gestionar eficazmente la compensación.

El análisis y descripción de puestos, es un documento conciso, en donde se describen las tareas del puesto, sus obligaciones o responsabilidades, actividades importantes y algunos aspectos complementarios que le incumben a puestos en la estructura organizativa, este documento debe ser aprobado por el trabajador titular del puesto y por el jefe inmediato, este documento también se utiliza para valorar los puestos (Juárez, 2010).

La valuación de puestos es el proceso que permite dar un valor a la importancia relativa de los puestos en la misión, propósitos y resultados de la empresa (Juárez, 2010). Es importante considerar algunos principios para la valuación de puestos como: a) debe existir consenso sobre el método y sus reglas, b) nadie debe ser juez y parte al mismo tiempo, c) se comparan contenido de responsabilidad, no títulos del puesto, d) se valúa al puesto, no a su ocupante, e) se asumen un desempeño medio en el puesto y f) los puestos se valúan en un momento específico.

Dentro de los principales métodos de valuación de puestos, el autor considera los siguientes: a) método de jerarquización que es un proceso que permite comparar todos los puestos que existe en la empresa, para luego elaborar la jerarquía ordenando los puestos del más importante al menos importante, b) método de clasificación que

consiste en definir las clases o categorías de puestos en los que se clasificarán los diferentes puestos por valorar, c) método de puntos que son muy precisos, es necesario tener una descripción exacta de los componentes que se van a compensar y van a ser medidos en los cargos y un escalafón que defina la graduación con que se medirá el factor de los puestos, d) métodos factoriales donde se definen los factores compensables, se selecciona una muestra de los puestos por valorar, se jerarquiza la muestra de puestos por factor, se distribuye el sueldo de los puestos en los factores y se aplica el método al resto de puestos por valorar (Juárez, 2010).

El análisis de la equidad interna, es un concepto que se fundamenta en el criterio que establece que, a igual trabajo realizado en puesto, jornada y condiciones iguales, debe corresponder un salario igual, por eso puede decirse que, a mayor trabajo desempeñado debe corresponder también un mayor salario (Juárez, 2010).

La equidad interna es la relación que se da dentro de la organización entre la valoración del puesto y su compensación, y puede identificarse los puestos que están sobrevaluados o subvaluados que permite realizar un entendimiento para conocer si la equidad interna es aceptable o muestra un estado de inequidad que se debe corregir.

Se debe obtener un equilibrio donde el colaborador debe distinguir entre sus aportes a los objetivos de la empresa y lo que considera una compensación justa a esos aportes, en comparación con lo que contribuyen y reciben las personas que laboran a su alrededor, de lo contrario, se va a sentir injustamente tratado y va a contagiar a las demás personas de su alrededor.

La competitividad externa, consiste en comparar las compensaciones o pagos de una empresa, con las compensaciones vigentes que existen en el mercado laboral de nuestro entorno, para así poder reconocer el potencial que tiene una empresa en la práctica de pago para atraer, motivar y retener al personal (Juárez, 2010).

Es recomendable que la competitividad externa de la retribución o compensación de una empresa se determine con referencia a unos parámetros, como por ejemplo:

Mínimo (Min). Es una línea que se forma con la práctica de las empresas que pagan en el mínimo de la encuesta del mercado de referencia.

Primer cuartil (Q1). Esta línea se constituye con las prácticas de compensación de 25% de las empresas que pagan en la parte inferior del mercado de referencia.

Mediana (Md). Esta línea delimita las prácticas de 50% de las empresas que compensan a su colaborador en la parte inferior del mercado laboral.

Tercer Cuartil (Q3). Esta línea delimita las prácticas de compensación de 75% de las empresas que pagan a su personal en la parte inferior del mercado.

Máximo (Máx). Esta línea se constituye con la práctica de compensación de las empresas que compensan a su personal en el límite máximo de la encuesta de compensación del mercado de referencia.

La política de retribución o compensación, son determinaciones y principios básicos para implementar un proceso de gestión de la compensación en una empresa (Juárez, 2010), considera que se debe tomar en cuenta los más críticos, que son los siguientes:

Forma de pago de la empresa. Si se elige un nivel de pago muy alto en el mercado laboral, se obtiene mejores posibilidades de atraer y de conservar al personal de calidad, impidiendo cierta rotación de personal; pero, si se elige un nivel de pago muy bajo, tendrá dificultades para atraer, motivar y retener al personal de calidad, y los que permanezcan en ella, tendrán serias limitaciones de calidad y talento.

Composición del monto de compensación total. Consiste primero, en la capacidad que tienen las empresas de poder elaborar un paquete de compensaciones para atraer, motivar y conservar a su personal; y segundo, considerar la manera en que la compensación total puede aprovechar las ventajas fiscales que la legislación permite a la empresa y al colaborador.

Rangos de sueldos de los puestos (construir tabulador). Considera que la posición competitiva del mercado laboral que se escoge como intención de pago, sea el punto medio o 100% de la escala, y el máximo y mínimo se calcularán sumando y restando, un 20% a ese punto medio de la escala.

Administración de los rangos de sueldo del puesto. Los criterios que se utilicen se constituyen en la base para ordenar la equidad interna de la retribución o compensación en la empresa.

La evaluación del desempeño, consiste en un proceso sistemático, formal y periódico que está diseñado para valorar la eficacia con que los miembros de la empresa llevan a cabo su labor, ésta siempre será una medición relativa porque se hace un juicio de valor sobre los resultados que logra una persona en su trabajo, en relación a un estándar de desempeño (Juárez, 2010).

La evaluación del desempeño es utilizado por las organizaciones en la administración de las compensaciones, para detectar las necesidades de capacitación y formación, para los planes de promoción del personal, en la evaluación de procesos de reclutamiento y selección y en el inventario de capacidades y competencias humanas.

Como indicadores de la dimensión remuneración, el autor Juárez (2010) menciona: a) sueldo que es la suma mensual en efectivo que los empleados reciben por el trabajo efectuado durante un mes. En nuestro medio cuando se habla de sueldo se hace referencia al pago de remuneración de los empleados. Cuando nos referimos a los empleados, se tiene por costumbre señalar el sueldo mensual, aunque se pague de manera quincenal, b) salario, que es el dinero que se emplea cuando se trata de trabajadores de labores manuales. Lo cierto es que en nuestro medio se habla de salario cuando nos referimos a trabajadores con categoría de obreros que usualmente desempeñan labores manuales, aunque no siempre es así. Cuando se dialoga sobre trabajadores obreros, se habla de un salario diario, aunque el pago se realice cada semana (Juárez, 2010), y c) la remuneración variable que se refiere a una parte de la remuneración total que se abona de manera periódica, y puede ser trimestral, semestral o anual en beneficio del trabajador, esta remuneración, generalmente es selectiva que se puede entregar a ciertos trabajadores y directivos y está supeditado a los resultados que obtenga la empresa, ya sea en un departamento, división o puesto, en un periodo de tiempo específico y se puede dar por un trabajo individual o de equipo (Chiavenato, 2017).

Dentro de los indicadores de la dimensión incentivos tenemos: a) los incentivos para empleados donde los empleados para realizar su trabajo requieren del empleo de conocimientos adquiridos para resolver los diversos problemas de la organización, incluye a los profesionales, b) los incentivos para obreros, los obreros son considerados la parte operativa en la empresa, por lo que los incentivos se relacionan en función de lo que producen, c) las retribuciones basadas en el conocimiento, que es uno de los

incentivos considerado como no económicos. Son los intercambios informales que se realizan entre gerentes y empleados, como elogios, una palmadita en el hombro, expresiones de aprecio por un trabajo bien realizado, d) eventos especiales que son actividades que se realizan en fechas claves, que para la organización tiene un significado especial como por ejemplo el aniversario de la empresa, día de la madre, día del padre, e) los programas de capacitación que es el acceso a los programas de capacitación que la organización tiene con las instituciones educativas particulares o del estado.

Como indicadores de la dimensión prestaciones se menciona: a) asistencia médico hospitalaria donde los seguros médicos de hospitalización se utilizan para salvaguardar a los empleados de los elevados costos que tiene la hospitalización y por la pérdida de ingresos económicos ocasionados por accidentes laborales o enfermedades, b) los planes de préstamo que son programas financieros que proporcionan dinero en calidad de préstamo a los colaboradores en caso de suma emergencia debidamente sustentada, esta será descontada de su remuneración en cómodas cuotas, c) los seguros de vida en grupo que son prestaciones que proporcionan costos más reducidos a los empleados y cubre a todos los colaboradores, incluyendo a los nuevos, sin interesar su condición física o de salud, d) la alimentación subsidiada que son programas financieros que permiten al colaborador subsidiar su alimentación recibiendo una parte del costo de su refrigerio.

La segunda variable de la presente investigación es productividad laboral que “es la relación que se da entre la producción total y los recursos utilizados en la producción, principalmente la fuerza de trabajo. Se sostiene que la productividad mide el rendimiento del trabajo” (Méndez, 2011, p. 137).

La productividad “es una medición que se utiliza para saber qué tan bien se está utilizando los recursos o factores de producción en una unidad de negocios, una industria o un país” (Chase, Jacobs y Aquilano, 2009, p. 27).

Murphy (1990) citado por Gabini (2018) manifiesta que productividad laboral “es el conjunto de conductas que son importantes para conseguir las metas de la organización o para la unidad organizativa donde la persona labora” (p. 27).

La productividad laboral se caracteriza porque cuando se da un incremento en la productividad, al mismo tiempo esto repercute en un incremento de la producción total y también del rendimiento laboral. La productividad del colaborador aumentará cuando su producción se incremente en el mismo tiempo de trabajo realizado (Méndez, 2011). Se puede decir que a mayor producción se da mayor productividad en un mismo tiempo dado.

Si se desea incrementar la productividad, la razón de salida tiene que ser lo más grande posible a la razón de entrada. La productividad es relativa, porque, para que tenga significado debe ser comparada con otra cosa, por ejemplo, con operaciones semejantes de un mismo sector o calcular la productividad de una misma operación en un periodo de tiempo, es decir, se compara la productividad que se ha registrado en un periodo establecido con la productividad registrada en un periodo distinto (Chase et al. 2009).

Para Gabini (2018) la productividad debe estar definida en términos de comportamiento más que de resultados; debe incluir solo las conductas que son muy relevantes para las metas de la organización y debe ser una variable multidimensional. Algunas conductas están relacionadas a las labores técnicas del puesto y otras están vinculadas a las actividades que ofrecen ayuda al entorno de la organización.

Como dimensiones de la variable productividad laboral el autor Méndez (2011) expresa que los factores concluyentes de la productividad son: a) capacitación y adiestramiento de obreros y empleados. Una eficiente capacitación y adiestramiento de personal, repercute en un aprovechamiento de las competencias o capacidades de los colaboradores y una mejor realización de las operaciones, b) proceso administrativo idóneo en toda la empresa. Aplicar los principios administrativos que permitan obtener los objetivos de una empresa como: análisis y proyecciones, preparación de planes y programas, ejecución de los planes, evaluación y control.

En cambio, Chase et al. (2009) considera las siguientes dimensiones: a) eficiencia, que es la proporción de la producción real de un proceso en relación con otro parámetro. El término eficiencia se utiliza también para calcular la ganancia o la pérdida de un proceso, b) tiempo de corrida, considerado como el periodo que se utiliza para producir un lote de piezas. Se multiplica el tiempo por el tamaño del lote para producir cada unidad, c) el tiempo de preparación, considerado como el tiempo que se necesita



para acondicionar la máquina para producir un artículo específico, d) tiempo de operación que es la adición del tiempo de elaboración o preparación más el tiempo de corrida para un lote de piezas que se deslizan por una máquina.

El autor Gabini (2018) considera las siguientes dimensiones: a) rendimiento en la tarea, “es el nivel o grado por el cual un empleado demuestra su capacidad en las actividades que son conocidas y cooperan con el núcleo técnico de la empresa de manera directa o indirectamente” (p. 35). El núcleo técnico de una empresa, son las distintas actividades relacionadas directa o indirectamente con la reconversión de los recursos en productos aptos para la venta, las tareas obedecen o dependen del conocimiento, las habilidades y las capacidades, b) rendimiento en el contexto, que son las diferentes actividades que no están incluidas en las conductas laborales que son relativos a la faena, pero que tienen un impacto importante en el rendimiento de la empresa. Son comportamientos de cooperación o de apoyo con resultados positivos para la empresa, aunque no siempre son exigidos o recompensados y c) comportamientos laborales contraproducentes, que son conductas que poseen valores negativos en la efectividad de la empresa. Se definen como conductas antisociales realizados por algunos empleados en su ambiente de trabajo, violan normas y políticas de la empresa y amenazan la buena voluntad de sus miembros.

Para efectos del desarrollo del presente trabajo de investigación, se ha considerado al autor Gabini debido a que es el que más se acerca a la realidad problemática y su teoría se utilizó para brindar algunas recomendaciones en el presente trabajo en estudio.

Considera los siguientes indicadores: a) calidad de trabajo, que es la labor que no implica riesgos en la salud y bienestar del trabajador y que no permite que su capacidad y motivación se reduzcan de manera notable. La productividad depende mucho de la motivación y satisfacción para que los colaboradores desarrollen de manera adecuada su trabajo diario, b) organización del trabajo, que abarca un grupo de aspectos que definen el trabajo a efectuar, la manera de hacerlo y algunas condiciones laborales en que se realiza, c) priorización, que consiste en especificar prioridades en las labores diarias y ayuda en la buena gestión del tiempo. Una forma de priorizar es empezar por la tarea más compleja de modo tal que al culminarla, el colaborador se pueda sentir satisfecho y motivado, o de lo contrario, empezar primero con las tareas fáciles para

seguir con mayor seguridad, d) trabajo eficiente, donde el colaborador es eficiente cuando utiliza cada minuto de su tiempo en su jornada diaria, colocando toda su atención en las tareas más significativas, por lo tanto, debe adoptar hábitos que estén diseñados para que su trabajo sea más eficiente.

En la dimensión rendimiento en el contexto tenemos como indicadores: a) tomar la iniciativa, es anticiparse a las disposiciones de sus superiores, esto ayuda a que el colaborador esté preparado y pueda evitar el estrés ante una eventualidad, b) aceptar y aprender de la retroalimentación, es entender que la retroalimentación tiene un porqué y para qué, es aceptar que hay mejores formas de hacer bien las cosas y que la persona que la hace busca una mejora en el trabajador, c) cooperar con los otros, es el proceso de trabajar juntos y en armonía. Es la alternativa de trabajar separadamente y en competencia, d) comunicarse de manera efectiva, que es transmitir de manera concisa y clara hacia nuestro equipo de trabajo dos cosas indispensables: a donde queremos llegar y de qué manera se quiere lograr. Es importante hablar del papel que desempeña cada uno de los trabajadores y su importancia dentro de la organización, e) mostrar responsabilidad, el colaborador es responsable cuando asume las funciones de su puesto de trabajo cumpliendo con sus obligaciones. Siempre toma la iniciativa para resolver temas que le plantean y utiliza los recursos que posee para resolverlos.

Para la dimensión comportamientos laborales contraproducentes se tiene los indicadores: a) ser creativo, cada vez más las organizaciones apuestan por trabajadores creativos con ingenio, imaginación para resolver problemas y para generar nuevas ideas. Esto ayuda a aumentar la productividad y a hacerlo con más calidad, b) mostrar excesiva negatividad, son todos los pensamientos y sentimientos que alimentan la tristeza, angustia y todas las posturas autodestructivas, c) comportamientos que dañen a la organización, son los comportamientos agresivos en el lugar de trabajo, mayormente son comportamientos intencionales contrario a los intereses de la empresa. Puede manifestarse desde un robo hasta una baja calidad en la producción, d) comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo, es la mala educación dentro del entorno laboral que afecta al bienestar de los empleados. La mala educación tiene efectos negativos en la productividad, es algo que no se puede obviar, e) cometer errores intencionalmente, son irregularidades lo que lleva a decir que en tal caso son actos premeditados, intencionales o deliberados.

Tamayo (2003) señala que problema “es el inicio de toda investigación. Aparece cuando la persona que investiga localiza una carencia teórica dentro de un grupo de datos conocidos, o un evento no comprendido por una teoría que no concuerda con las expectativas en su terreno de estudio” (p. 120).

Del mismo modo, Méndez (1995) citado por Bernal (2010) manifiesta: “un problema se enuncia cuando la persona que investiga decreta o realiza un pronóstico de la coyuntura o problema. En vez de realizarlo con aseveraciones o afirmaciones, dicho pronóstico se sugiere mediante interrogantes que debe estar dirigidas a conceder respuesta al problema en estudio” (p. 89).

Como se describió en la realidad problemática, nace la oportunidad de desarrollar esta investigación con el propósito de indagar como problema general: ¿Qué relación existe entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019?

Así mismo las dimensiones de la primera variable administración de compensación generaron tres problemas específicos que son los siguientes:

- a) ¿Cuál es la relación que se da entre remuneración y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019?
- b) ¿De qué manera se relaciona los planes de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019?

Es necesario justificar el estudio indicando el por qué y para qué debe efectuarse, exponiendo las razones demostrando que el estudio es necesario e importante (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En cuanto a la justificación teórica de una investigación científica el autor Bernal (2010) publica que “es cuando la intención del estudio es producir atención y discusión académico sobre el conocimiento existente, comparar una creencia, verificar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 106).

Para la justificación teórica se ha considerado los conocimientos teóricos de los autores consultados como ayuda para una mejor orientación en las recomendaciones y sugerencias al trato de los problemas que aquejan a la empresa en estudio, o por lo menos que se utilicen para considerar las estrategias que proponen los autores para que al momento de aplicarse, contribuyan en la elaboración de unas propuestas de solución al contrastar con los problemas de la empresa Abrasivos que es una organización privada líder en abrasivos flexibles, que diseña, produce y comercializa sus productos como lijas en pliego, lijas en rollo, bandas, ruedas y discos, de corte y desbaste que son productos de alta calidad. En la actualidad abrasivos es una mediana empresa que tiene más de medio siglo en el mercado, que ha sido gestionada por personas con buena voluntad de hacer las cosas, no precisamente por personas especializadas en temas de recursos humanos ya que los procesos del área de personal se desarrollaban en el área de contabilidad.

La presente investigación se desarrolla mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de compensación, aspecto legal y estrategias, espera localizar conclusiones a situaciones internas de la empresa, a la baja productividad de sus colaboradores, ausentismo, alta rotación de personal y también del entorno, que afecta económicamente a la empresa.

Del mismo modo el autor Bernal (2010) manifiesta que la investigación tiene justificación práctica “cuando su explicación o desarrollo apoya a la solución de un problema, o plantea tácticas que al aplicarse ayudarían a resolverlo” (p. 106).

Con la justificación práctica, de acuerdo con los objetivos del estudio, el resultado va a permitir dar o proponer soluciones concretas a problemas de baja productividad, ausentismo, insatisfacción, tardanzas, rotación de personal, de quejas continuas de los colaboradores que cooperan en la obtención de los objetivos de la empresa. Además, con dichos resultados, también se tendrá la oportunidad de proponer a los ejecutivos de la empresa en estudio, los cambios que pueden realizarse en las normas y políticas que regulan los procesos del área del talento humano, de esta manera los colaboradores pueden conseguir una mejor estabilidad emocional y social para que puedan obtener alta productividad dentro de la organización. Así mismo, los colaboradores pueden cambiar su conducta porque se darán cuenta de los cambios que la empresa puede realizar, consecuentemente, también se beneficiará la empresa porque

los problemas disminuirán y podrán tener a sus colaboradores motivados y comprometidos.

En cuanto a la justificación metodológica de la investigación “se manifiesta cuando el estudio que se va a desarrollar sugiere un nuevo sistema o una moderna estrategia para crear conocimiento válido y confiable” (Bernal, 2010, p. 107).

En la justificación metodológica se ha considerado utilizar el método cuantitativo o hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la técnica de recolección de datos es la encuesta y como instrumento de recolección de datos se desarrollará un cuestionario en escala de Likert y su procesamiento se realizará en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21 para medir el grado de productividad laboral de la empresa en estudio. También se pretende conocer el nivel de identificación de la fuerza laboral que tienen con la empresa, su cooperación, calidad de trabajo, organización y priorización en las tareas para el logro de los objetivos definidos por la empresa. Por tal motivo, los resultados de la presente investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas, pueden estandarizarse y emplear en otros trabajos de investigación.

En la justificación social, los resultados y las conclusiones que se obtengan en esta investigación, posibilitarán ofrecer algunas sugerencias que ayuden a la sostenibilidad de la productividad laboral en la empresa. El presente trabajo de investigación puede ser considerado como un punto de inicio para otros estudios que busquen mejorar la gestión de compensación, ya que en el actual mundo laboral, los colaboradores son creadores de valor en las empresas.

Bizquerra (2004) manifiesta que hipótesis “son propuestas o afirmaciones que se pueden comprobar y se formulan como probables soluciones a un problema propuesto” (p. 128).

En la investigación las hipótesis jugaron un papel muy importante ya que tuvieron que ser comprobadas o demostradas, siendo la hipótesis general la afirmación que existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Del mismo modo las dimensiones de la variable administración de compensación generaron tres hipótesis específicas que son las siguientes:

- a) Existe una relación directa y significativa entre remuneración y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019
- b) Existe una relación directa y significativa entre los planes de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.
- c) Existe una relación directa y significativa entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Según Pérez (2010) citado por Guillén (2011) manifiesta sobre objetivo: Deben ser redactados en un verbo infinitivo y la intención del investigador es lograr esa meta. Es preferible proponer solo los objetivos de los cuales se tiene la seguridad de realizarlos. Porque existen estudios que solo buscan resolver un problema en especial y otras investigaciones que tienen como principal objetivo aportar una evidencia empírica o demostrar una teoría (p. 32).

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Como objetivos específicos tenemos los siguientes:

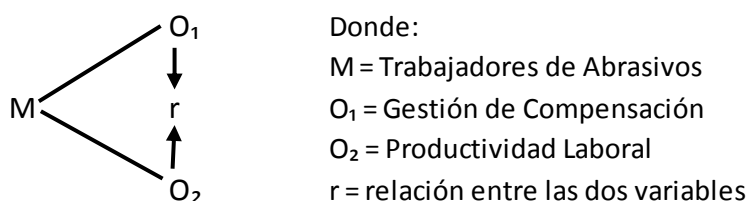
- a) Establecer la relación que se da entre remuneración y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.
- b) Reconocer la manera en que se relaciona los planes de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

## **II. Método**

## 2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada. Tal como lo expone Hernández (2014) diseño “es la estrategia o programa imaginada para recabar la información que se quiere con la finalidad de contestar a la propuesta del problema” (p. 128). El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental de corte transversal. Según el autor Hernández et al. (2014) manifiesta que la investigación no experimental “es la que se desarrolla sin la manipulación deliberada de las variables. Es decir, son estudios en los que no se hacen variar a propósito las variables independientes para observar la consecuencia en otras variables” (p. 152). Es de corte transversal o transaccional porque se recogen datos en un tiempo único y en un solo momento. La finalidad es especificar o describir variables y examinar su incidencia y correspondencia en un momento dado, es como capturar una fotografía de algo que sucede.

Es de nivel descriptivo correlacional donde el autor Vara (2012) lo define como un “tipo de investigación que evalúa la relación entre dos o más variables. Pretende explicar de cómo se comporta una, en función de las otras” (p. 203).



*Figura 1.* Esquema del diseño de investigación correlacional

Variable Independiente: Administración de compensación

Para el autor Juárez (2010) “es la suma total de sueldo, incentivos y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios que se proporciona al personal de la empresa” (p. 10).

Variable Dependiente: Productividad laboral

Murphy (1990) citado por Gabini (2011) nos manifiesta que productividad laboral “es el conjunto de conductas que son importantes para conseguir las metas de la organización o para la unidad organizativa donde la persona labora” (p. 27).



## **2.2 Operacionalización de variables**

La variable administración de compensación se medirá a través de los indicadores señalados en la matriz de consistencia utilizando el método de evaluaciones sumarias o escala de Likert en los rangos o niveles de 1) nunca, 2) casi nunca y 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre, para el recojo de información de los 100 colaboradores que laboran en el área de producción de la empresa Abrasivos.

De la misma manera, la variable productividad laboral se medirá a través de los indicadores señalados en la matriz de consistencia utilizando el método de evaluaciones sumarias o escala de Likert en los rangos o niveles de 1) nunca, 2) casi nunca y 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre, para el recojo de información de los 100 colaboradores de la empresa Abrasivos.

**Tabla 1***Matriz de operacionalización de la variable administración de compensación*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Administración de compensación	Compensación "es el conjunto total de sueldo, incentivos cuando existen, y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios que se proporciona como compensación al personal de la empresa" (Juárez y Carrillo, 2010, p. 10).	La variable administración de la compensación se determinará de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones: Remuneraciones, planes de incentivos y las prestaciones.	Remuneraciones	Sueldos	1, 2, 3,4	Ordinal tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	B (10 - 22) R (23 - 36) A (37 - 50)
				Salarios	5, 6,7		
				Remuneración variable	8, 9,10		
			Planes de incentivos	Incentivos para empleados	11, 12		B (9 - 20) R (21 - 33) A (34 - 45)
				Incentivos para obreros	13, 14		
				Retribuciones basadas en el reconocimiento	15		
				Eventos especiales	16, 17		
				Programas de capacitación	18, 19		
			Prestaciones	Asistencia médico hospitalaria	20, 21		B (6 - 13) R (14 - 22) A (23 - 30)
				Planes de préstamo	22, 23		
				Seguro de vida en grupo	24		
				Alimentación Subsidiada	25		

*Nota:* tomado de autor Juárez (2010)

**Tabla 2***Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
Productividad laboral	Productividad laboral "es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja" (Murphy ,1990, citado por Gabini, 2011, p. 27)	La variable productividad laboral se determinará de acuerdo al estudio de las siguientes dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes	Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo	1, 2, 3	Ordinal tipo Likert	B (10 - 22) R (23 - 36) A (37 - 50)
				Organización del trabajo	4, 5, 6		
				Priorización	7, 8		
			Rendimiento en el contexto	Trabajo eficiente	9, 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	B (8 - 18) R (19 - 29) A (30 - 40)
				Tomar la iniciativa	11, 12		
				Aceptar y aprender de la retroalimentación	13		
				Cooperar con otros	14, 15		
				Comunicarse de manera efectiva	16, 17		
				Mostrar responsabilidad	18		
				Mostrar excesiva negatividad	19, 20		
			Comportamientos laborales contraproducentes	Comportamientos que dañen a la organización	21, 22		B (7 - 15) R (16 - 25) A (26 - 35)
				Comportamientos que dañen a los compañeros	23		
				Cometer errores intencionalmente	24, 25		

*Nota:* tomado de autor Gabini (2018)

## 2.3 Población, muestra

### 2.3.1 Población

Para Jany (1994) citado por el autor Bernal (2010) la población “es la totalidad de individuos o elementos que poseen algunas características muy similares sobre las cuales se desea sacar conclusiones” (p. 160).

En la presente investigación, la población está constituida por 100 trabajadores que se desempeñan en el área de producción de la empresa Abrasivos, de las cuales 2 son de nivel gerencial, 4 jefes, 8 supervisores y 86 operarios.

**Tabla 3**

*Población de estudio de la empresa Abrasivos*

PERSONAL	N° DE PERSONAS
Gerentes	2
Jefes	4
Supervisores	8
Operarios	86

*Nota:* tomado de nómina del área de producción

### 2.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014) manifiesta que muestra “es un subgrupo de la población o del universo del cual se recogen todos los datos que debe ser característico y representativo de la población” (p. 173).

Para efecto de la investigación, no se realizó una muestra porque se consideró a toda la población o universo, o sea, se consideró a los 100 colaboradores del área en estudio debido a que era un número relativamente reducido.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En el presente trabajo de investigación tanto la técnica como el instrumento de recolección de datos se llevó a cabo después de la operacionalización de las variables, a partir del cual se determina la siguiente técnica e instrumento.

### **2.4.1 Técnicas**

El autor Arias (2006) con respecto a las técnicas de recolección de datos, afirma que “son las múltiples maneras o formas de conseguir la información que se desea” (p. 111).

En el presente trabajo de investigación para la recopilación de datos se empleó como técnica la encuesta. Para el autor Bisquerra (2004) la encuesta “es un método por el cual se accede a obtener información de los individuos mediante la formulación de preguntas por medio de una entrevista personal, por teléfono o por correo” (p. 233).

### **2.4.2 Instrumentos**

Según afirma Arias (2006) instrumentos de recolección de datos “son los medios materiales que se emplean para recolectar y almacenar la información” (p. 111).

En la presente investigación, el cuestionario con escala tipo Likert es el instrumento que se empleó para la obtención de datos, donde se incluirá preguntas estructuradas, presentando un formato cerrado y predeterminado.

### **Ficha Técnica**

Nombre: Cuestionario de administración de compensación y productividad laboral

Autor: Víctor Alejandro Barrios Almeyda

Año: 2019

Administración: Individual

Duración: 1 hora aprox.

Dirigido a: trabajadores del área de producción de la empresa.

Descripción: Cuestionario que consta de 25 preguntas para cada variable.

**Tabla 4***Valor de escala de Likert*

<b>Escala de Likert</b>	<b>Significado</b>
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

*Nota:* tomado de Vara (2011)**2.4.3 Validez del instrumento**

El término validez significa que “los ítems o interrogantes deben poseer una correlación directa con los propósitos de la investigación. Es decir, las preguntas consultarán sólo lo que se pretende conocer o medir” (Arias, 2006, p. 79).

La validez de un instrumento se puede efectuar por intermedio de un juicio de expertos, es decir, con personas que posean una gran experiencia en temas de investigación. Por consiguiente, para obtener la validez de los instrumentos que serán aplicados en el siguiente trabajo de investigación, se realizó la consulta a tres (03) profesionales con mucha experiencia en la elaboración de cuestionarios y entrevistas.

**Tabla 5***Validación de los instrumentos*

<b>Expertos</b>	<b>Variables</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Administración de compensación	Aplicable
Dr. Falvio Romeo Paca Pantigoso		Aplicable
Mg. Lenin Enrique Fabian Rojas		Aplicable
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Productividad laboral	Aplicable
Dr. Falvio Romeo Paca Pantigoso		Aplicable
Mg. Lenin Enrique Fabian Rojas		Aplicable

*Nota:* elaboración propia

#### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para Hernández et al. (2014) confiabilidad de un instrumento “es el grado en que los instrumentos producen resultados coherentes y consistentes” (p. 197).

En la presente investigación la confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que es una medida de coherencia o consistencia interna, realizando una prueba piloto de 30 colaboradores que respondieron a las preguntas planteadas y de manera anónima.

**Tabla 6**

*Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003).*

Valores de Alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

*Nota:* tomado de Vara (2011)

El alfa de Cronbach es el método más sencillo y usado para conocer si una prueba de medición es fiable. Esta técnica se usa solo cuando tienen instrumentos que son de constructos, es decir, instrumentos que miden conceptos mediante varios ítems. El instrumento es confiable si el resultado es alfa ( $r > 0.7$ ) (Vara, 2012, p. 298).

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del software estadístico SPSS versión 21 para la aplicación de análisis de confiabilidad del instrumento que mide las dos variables en estudio es el siguiente:

**Tabla 7**

*Confiabilidad de la variable 1: Administración de compensación*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.815	25

*Nota:* tomado de resultados en spss

## Interpretación

En la tabla N° 07 se muestra los resultados de alfa de Cronbach que se ha obtenido mediante el software estadístico que es 0.815, está entre el rango de  $0.9 > \alpha \geq 0.8$ , por lo tanto se puede decir que la confiabilidad es buena.

**Tabla 8**

*Confiabilidad de la variable 2: Productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.799	25

*Nota:* tomado de resultados en spss

## Interpretación

En la tabla N° 08 se muestra los resultados de alfa de Cronbach que se ha obtenido mediante el software estadístico que es 0.799, está entre el rango de  $0.8 > \alpha \geq 0.7$ , por lo tanto se puede decir que la confiabilidad es aceptable.

## 2.5 Procedimiento

Encuesta. Se solicitó permiso al gerente del área de producción de la empresa en estudio para realizar una encuesta escrita al personal de dicha área, esta consistirá en un cuestionario en escala de Likert utilizando cinco (05) alternativas de respuesta para cada pregunta.

Aplicación de la encuesta. Se realizó a todos los trabajadores que laboran en el área de producción, después de la jornada de trabajo para que la producción no se perjudique y un día sábado debido a que la jornada es solo de medio día.

Generar la base de datos. Teniendo el cuestionario terminado, se elaboró una pequeña base de datos en el aplicativo Excel que luego se utilizó en el software estadístico SPSS para continuar con el proceso.

Procesamiento de los datos. Se realizó por medio del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), realizando el análisis de fiabilidad, tablas cruzadas gráficos y otros.



## 2.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos cuantitativos son instrumentos que se utilizan para recabar información científica (Vara, 2012).

El procesamiento de la información se suele presentar en tablas, figuras, gráficos y la prueba estadística de correlación de Spearman.

Los pasos a seguir para el procesamiento de los datos son el siguiente:

- 1.- Se selecciona un software estadístico
- 2.- Utilización del programa SPSS versión 21
- 3.- Exploración de los datos relacionados a:
  - a) Análisis descriptivo de los datos por cada variable
  - b) Visualización de datos por cada variable
- 4.- Evaluar la validez y confiabilidad que se ha logrado por el instrumento
- 5.- Analizar por medio de tablas estadísticas las hipótesis propuestas
- 6.- Preparación de los resultados obtenidos para presentarlos.

En los resultados se utilizó un coeficiente de confianza del 95%, por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), luego:

$\alpha = 0.05$  es la probabilidad de error

$1 - \alpha = 0.95$  es la probabilidad de éxito

Para el nivel de correlación “Rho” se ha considerado la siguiente tabla.

**Tabla 9**

*Nivel de correlación Rho*

Valor de coeficiente de correlación			Significado
0.00	a	0.19	Muy baja correlación
0.20	a	0.39	Baja correlación
0.40	a	0.59	Moderada correlación
0.60	a	0.79	Buena correlación
0.80	a	1.00	Muy buena correlación

*Nota:* tomado de Bernal (2006)

## **2.7 Aspectos éticos**

Se asumió un compromiso ético antes, durante y después del proceso de investigación, respetando el derecho de autor para garantizar que sus obras sean difundidas sin que se llegue a realizar copias que no están autorizadas o se realicen actos de piratería y podamos contribuir al acceso de la cultura y del conocimiento en todo el mundo.

Cabe mencionar que la información a utilizar es auténtica, proveniente de autores legítimos reconocidos a nivel mundial; como garantía de que el presente trabajo no es copia, estará sustentado en un análisis de Turnitin. También se mantendrá la reserva de la empresa donde se realizó el estudio debido a que los problemas mencionados son totalmente institucionales, de igual manera se mantendrá la reserva de los colaboradores de la empresa por razones personales.

### **III. Resultados**

## Análisis Descriptivo Univariado

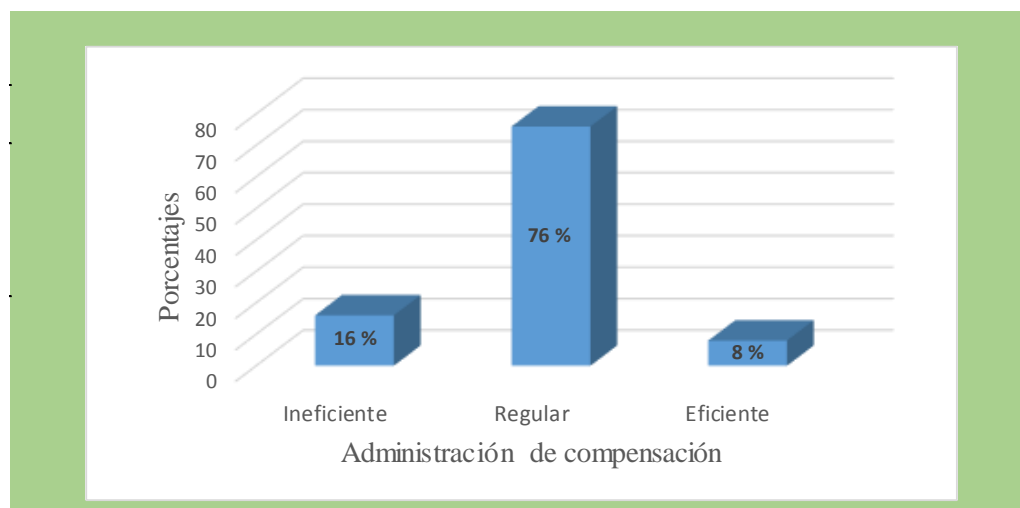
### Variable 1: Administración de compensación

**Tabla 10**

*Administración de compensación*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[25 - 57]	16	16
Regular	[58 - 91]	76	76
Eficiente	[92 - 125]	8	8
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 2. Administración de compensación*

### Interpretación

En la tabla 10 y figura 2, se observa que de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima 2019, el 76.0 % consideran que la administración de compensación es regular, el 16.0% indicaron que es deficiente, así mismo, sólo el 8.0 % de los encuestados indicaron que la administración de compensación es eficiente.

Los resultados nos indican que el 92% de los colaboradores consideran que la administración de compensación es de regular a deficiente.

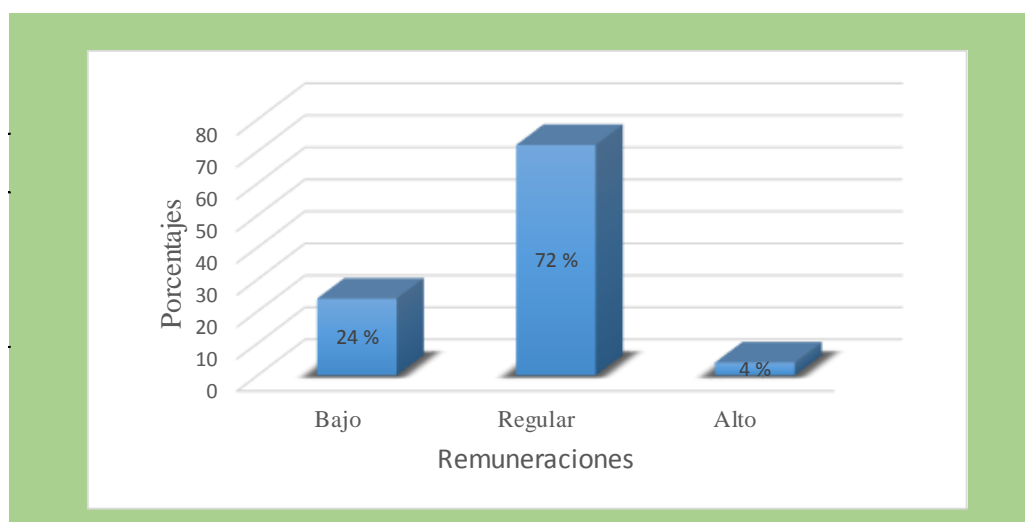
## Remuneraciones

**Tabla 11**

*Remuneraciones*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[10 - 22]	24	24
Regular	[23 - 36]	72	72
Alta	[37 - 50]	4	4
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 3.* Remuneraciones

## Interpretación

En la tabla 11 y figura 3, se puede observar que de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima 2019, el 72.0% consideran que las remuneraciones es regular, el 24.0% consideran que es baja y sólo el 4.0% de los encuestados consideran que las remuneraciones es alta.

En los resultados se puede apreciar que el 96% de los colaboradores consideran que las remuneraciones son de regular a bajo, por lo que se puede considerar un factor importante en la baja productividad de la empresa.

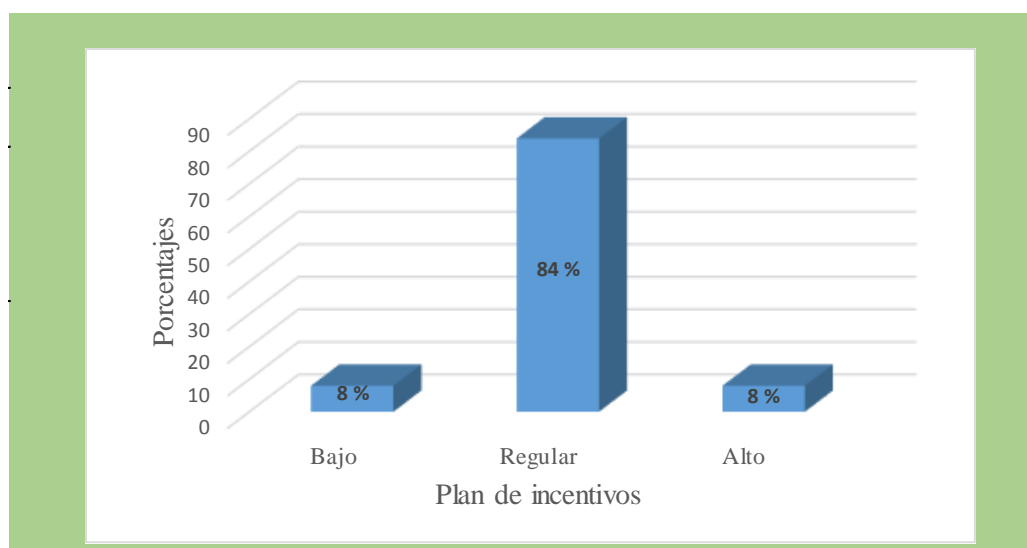
## Plan de incentivos

**Tabla 12**

*Plan de incentivos*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[9 - 20]	8	8
Regular	[21 - 33]	84	84
Alto	[34 - 45]	8	8
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 4.* Plan de incentivos

## Interpretación

En la tabla 12 y figura 4, se puede observar que de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima 2019, el 84.0% de los encuestados manifiestan que el plan de incentivos es regular y el 8.0% indicaron que el plan de incentivos es alto.

La dimensión plan de incentivos con el 8% es la que tiene el mayor porcentaje para el nivel alto desde la perspectiva de los colaboradores para la variable administración de compensación.

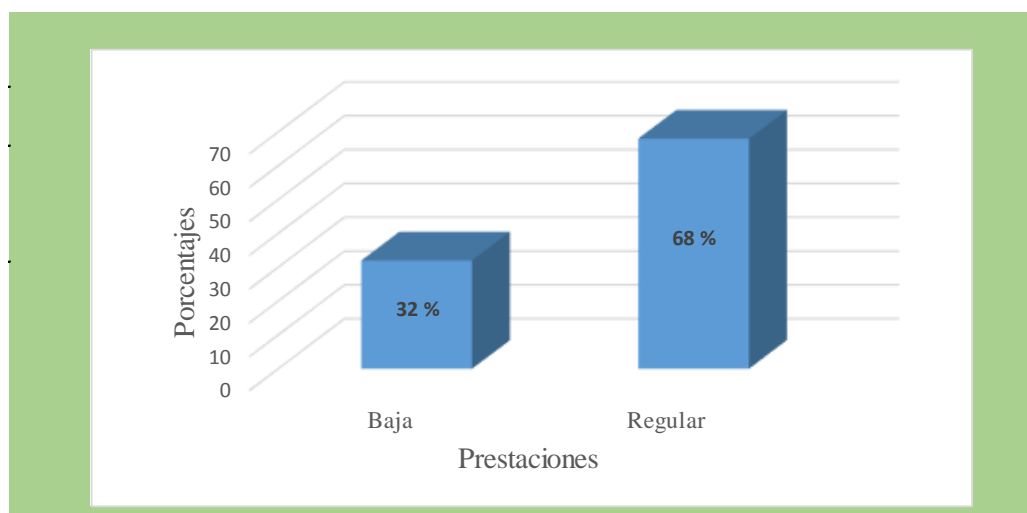
## Prestaciones

**Tabla 13**

*Prestaciones*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[6 - 13]	32	32
Regular	[14 - 22]	68	68
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 5.* Prestaciones

## Interpretación

En la tabla 13 figura 5, se observa de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima 2019, el 68.0% consideran que las prestaciones o beneficios es regular y el 32.0% de los encuestados indicaron que las prestaciones es baja.

La dimensión prestaciones con el 32.0% es la que tiene el más bajo nivel desde la perspectiva de los colaboradores para la variable administración de compensación.

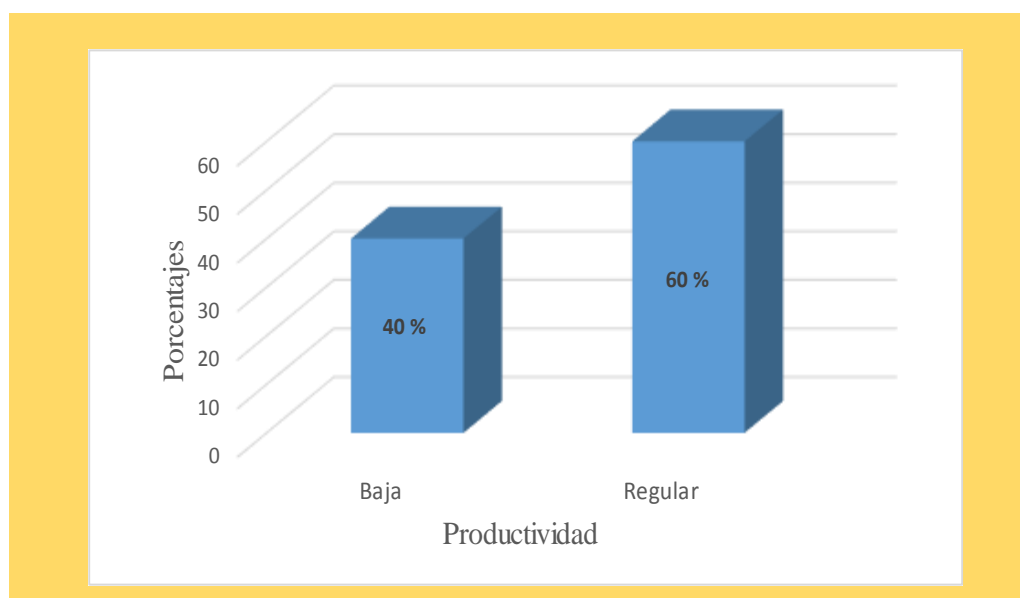
## Variable 2: Productividad laboral

**Tabla 14**

*Productividad laboral*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[25 - 57]	40	40
Regular	[58 - 91]	60	60
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 6.* Productividad laboral

### Interpretación

En la tabla 14 figura 6, se puede observar que de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima 2019, el 60.0% de los encuestados consideran que la productividad laboral es regular y el 40.0% indicaron que la productividad laboral es baja.

La variable productividad laboral con el 60.0% tiene un ligero nivel menos regular que la variable administración de compensación con el 76.0%, sin embargo, la



variable administración de compensación tiene un nivel de 8.0% de eficiencia, mientras que en la variable productividad laboral los colaboradores no indican un nivel alto.

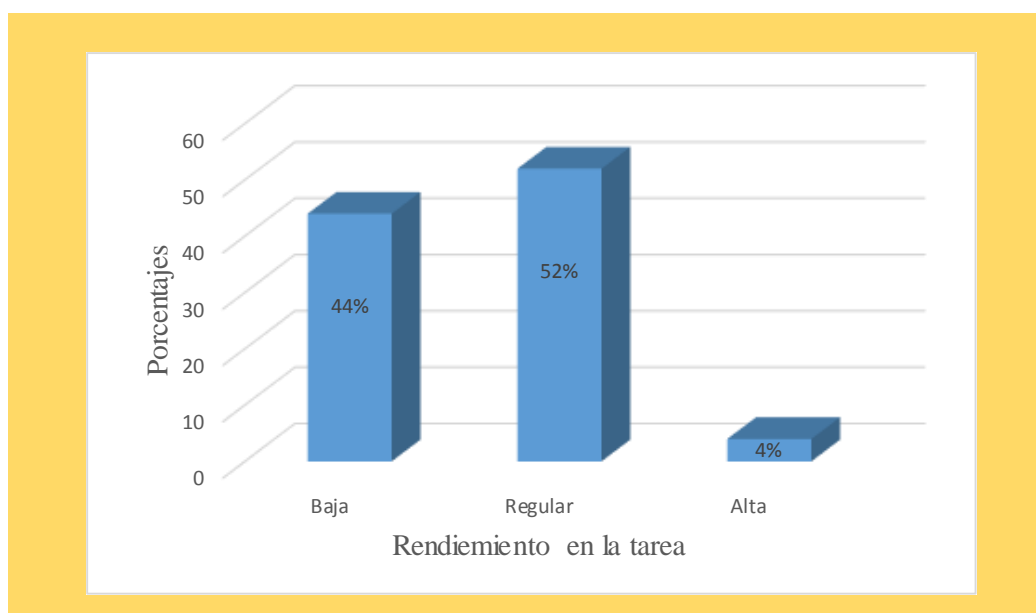
### Rendimiento en la tarea

**Tabla 15**

*Rendimiento en la tarea*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	[10 - 22]	44	44
Regular	[23 - 36]	52	52
Bajo	[37 - 50]	4	4
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 7. Rendimiento en la tarea*

### Interpretación

En la tabla 15 y figura 7, se observa de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el 52% consideran que el rendimiento en la tarea es regular, el 44% indicaron que es baja y el 4% de los encuestados indicaron que es alta.

La dimensión rendimiento en la tarea se encuentra en el nivel de 96% de regular a baja.

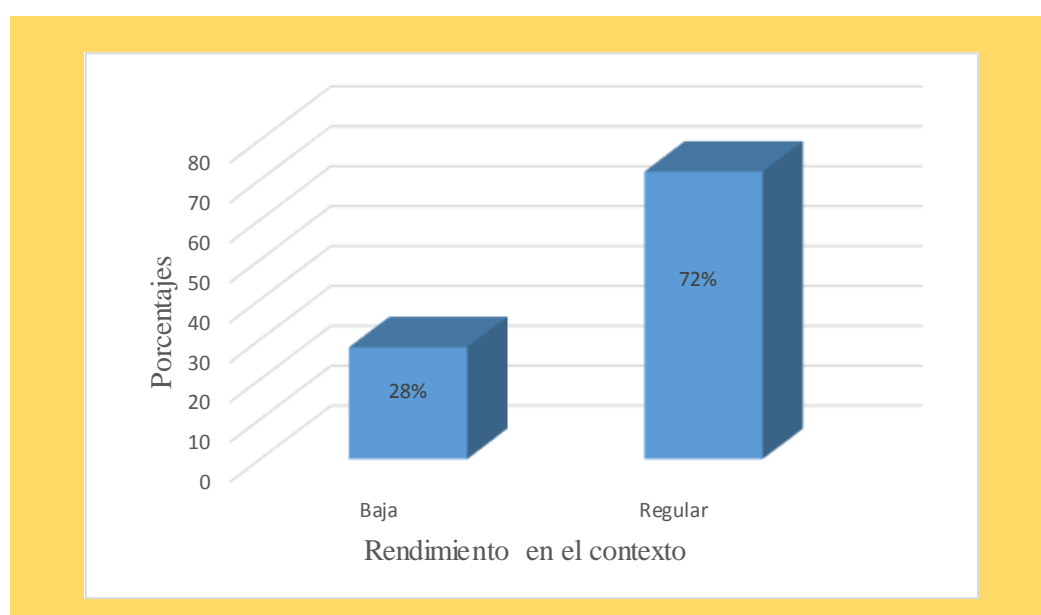
## Rendimiento en el contexto

**Tabla 16**

*Rendimiento en el contexto*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[8 - 18]	28	28
Regular	[19 - 29]	72	72
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 8. Rendimiento en el contexto*

### Interpretación

En la tabla 16 y figura 8, se observa de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el 72% consideran que el rendimiento en el contexto es regular y el 28% indicaron que el rendimiento en el contexto es baja.

La dimensión rendimiento en el contexto es considerada desde la perspectiva de los colaboradores más alta que la dimensión rendimiento en la tarea, siendo la diferencia un 20% en cuanto al nivel de regular.

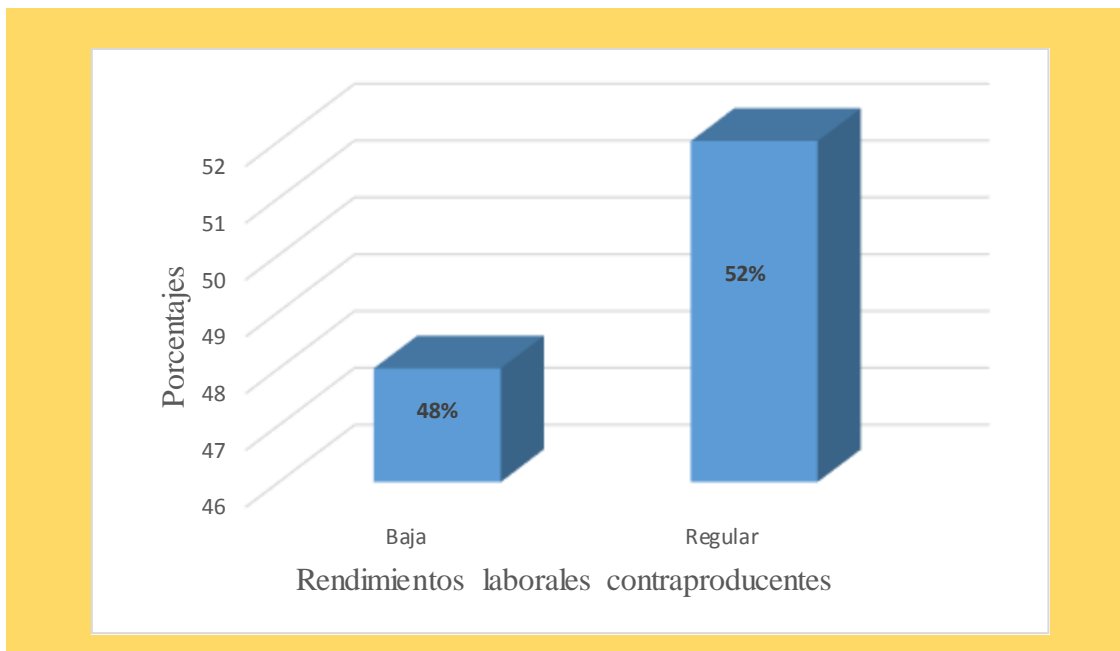
## Comportamientos laborales contraproducentes

**Tabla 17**

*Comportamientos laborales contraproducentes*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[16 - 25]	48	48
Regular	[26 - 35]	52	52
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 9.* Comportamientos laborales contraproducentes

### Interpretación

En la tabla 17 y figura 9, se observa de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el 52% consideran que los comportamientos laborales contraproducentes es regular y el 48% indicaron que los comportamientos laborales contraproducentes es baja.

La dimensión comportamientos laborales contraproducentes está considerada desde la perspectiva de los colaboradores en 100% de regular a baja.

## Análisis descriptivo bivariado

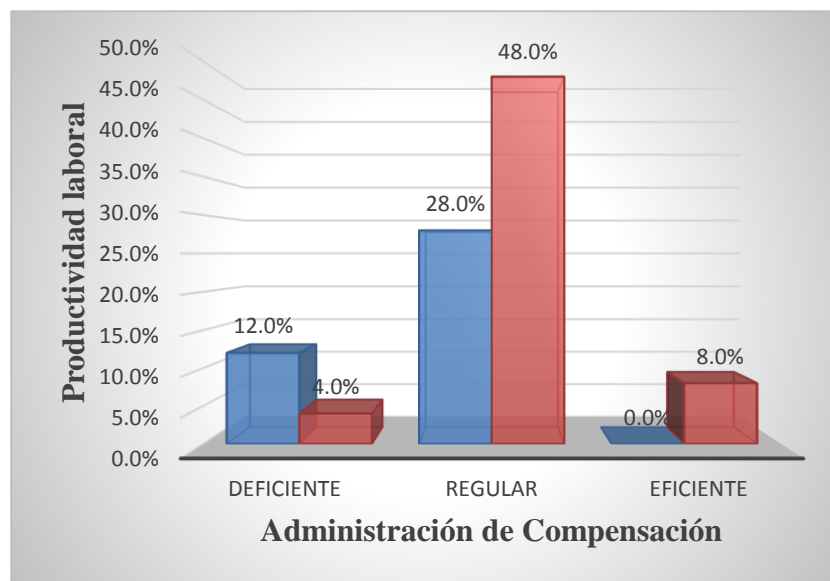
### Administración de Compensación y productividad laboral

**Tabla 18**

*Tabla de contingencia administración de compensación y productividad laboral*

Administración compensación	Productividad laboral		Total
	Baja	Regular	
Deficiente	12.0%	4.0%	16.0%
Regular	28.0%	48.0%	76.0%
Eficiente	0.0%	8.0%	8.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 10.* Administración de Compensación y productividad laboral

## Interpretación

Observando en la tabla N° 18 a las variables de manera independiente, se puede visualizar que la administración de compensación es eficiente en un 8.0%, regular en un

76.0% y deficiente en un 16.0% y la variable productividad laboral está entre baja con un 40.0% y regular en un 60.0%.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019; que tomando en cuenta los resultados se puede afirmar que cuando la administración de compensación es regular, la productividad laboral también es regular en un 48.0%. En el otro extremo tenemos que cuando la administración de compensación es deficiente, la productividad laboral es baja en un 12.0%.

Considerando los resultados y observando la diagonal 12.0% y 48.0%, se deduce que existe relación positiva entre administración de compensación y productividad laboral; es decir, a más alto el nivel de administración de compensación, más alto el nivel de productividad laboral; en el otro extremo, a más bajo el nivel de administración de compensación, más bajo el nivel de productividad laboral.

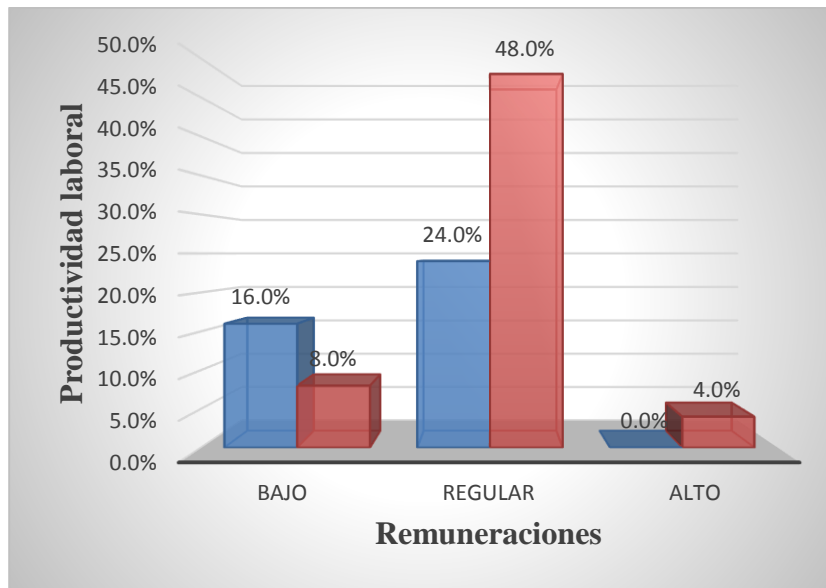
### Remuneraciones y productividad laboral

**Tabla 19**

*Tabla de contingencia remuneraciones y productividad laboral*

Remuneraciones	Productividad laboral		Total
	Baja	Regular	
Baja	16.0%	8.0%	24.0%
Regular	24.0%	48.0%	72.0%
Alta	0.0%	4.0%	4.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 11. Remuneraciones y productividad laboral*

### **Interpretación**

En la tabla 19, los resultados muestran que el 4.0% de los colaboradores encuestados expresan que las remuneraciones son altas, seguido con un 72.0% que manifiestan que las remuneraciones son regulares. En el otro extremo, los colaboradores en la proporción de 24.0% opinan que las remuneraciones son bajas.

El primer objetivo específico de la presente investigación es establecer la relación que se da entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa abrasivos en Ate-Lima, año 2019, en la tabla N° 19 a la luz de los resultados nos muestra que cuando la remuneración es regular, la productividad laboral también es regular con un 48.0%; así mismo se observa que cuando las remuneraciones tienen un nivel bajo, la productividad laboral también tiene un nivel bajo en un 16.0%.

Considerando los resultados y observando la diagonal 16.0% y 48.0%, se deduce que existe relación positiva entre las remuneraciones y productividad laboral; es decir, a más alto el nivel de remuneraciones, más alto el nivel de productividad laboral; en el otro extremo, a más bajo el nivel de remuneraciones, más bajo el nivel de productividad laboral.

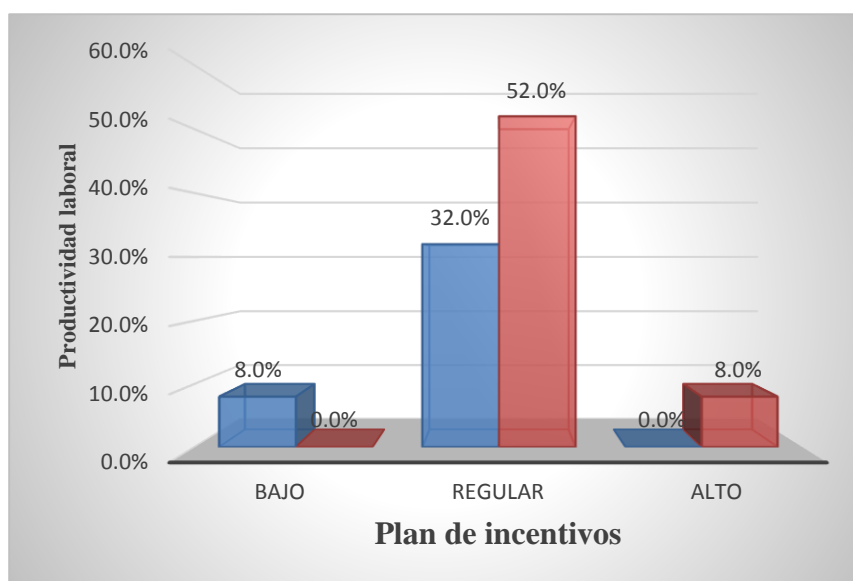
## Plan de incentivos y productividad laboral

**Tabla 20**

*Tabla de contingencia Incentivos y productividad laboral*

Plan de incentivos	Productividad laboral		Total
	Baja	Regular	
Bajo	8.0%	0.0%	8.0%
Regular	32.0%	52.0%	84.0%
Alto	0.0%	8.0%	8.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 12.* Plan de incentivos y productividad laboral

### Interpretación

En la tabla 20, se observa que el 8.0% de los colaboradores expresan que el plan de incentivos es alto, seguido de un 84.0% que manifiestan que los planes de incentivos son regulares. En el otro extremo, los colaboradores en la proporción de 8.0% indican que los planes de incentivos son bajos.

El segundo objetivo específico de la investigación es reconocer la manera en que se relaciona el plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa abrasivos en Ate-Lima, año 2019; la tabla N° 20 nos muestra que cuando los incentivos son regulares, la productividad laboral también es regular en un 52.0%; así mismo se observa que cuando los planes de incentivos tienen un nivel bajo, la productividad laboral también tiene un nivel bajo en un 8.0%.

Considerando los resultados y observando la diagonal 8.0% y 52.0%, se deduce que existe relación positiva entre los planes de incentivos y productividad laboral; es decir, a más alto el nivel en los planes de incentivos, más alto el nivel de productividad laboral; en el otro extremo, a más bajo el nivel de planes de incentivos, más bajo el nivel de productividad laboral.

### Prestaciones y productividad laboral

**Tabla 21**

*Tabla de contingencia prestaciones y productividad laboral*

Prestaciones	Productividad laboral		Total
	Baja	Regular	
Bajo	16.0%	16.0%	32.0%
Regular	24.0%	44.0%	68.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

*Nota:* tomado de base de datos de investigación



*Figura 13.* Prestaciones y productividad laboral



## Interpretación

En la tabla 21, se observa que el 68.0% de los colaboradores expresan que las prestaciones son regulares, seguido de un 32.0% que manifiestan que las prestaciones son bajas.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre las prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa abrasivos en Ate-Lima, año 2019; en la tabla N° 21 se observa que cuando las prestaciones son regulares, la productividad laboral también es regular en un 44.0%; así mismo se observa que cuando las prestaciones tienen un nivel bajo, la productividad laboral también tiene un nivel bajo en un 16.0%.

Considerando los resultados y observando la diagonal 16.0% y 44.0%, se infiere que existe relación positiva entre las prestaciones y productividad laboral; es decir, a más alto el nivel de prestaciones, más alto el nivel de productividad laboral; en el otro extremo, a más bajo el nivel de prestaciones, más bajo el nivel de productividad laboral.

## Prueba de normalidad

**Tabla 22**

*Distribución de los datos de acuerdo a la cantidad de muestra de investigación*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneraciones (V1D1)	.122	100	.001
Incentivos (V1D2)	.120	100	.001
Prestaciones (V1D3)	.169	100	.000
Compensación (V1)	.108	100	.006
Productividad laboral (V2)	.112	100	.004

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Nota:* tomado de base de datos de investigación

## Interpretación

La tabla 22 muestra los resultados de la prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones a analizar. Se utilizó la prueba del estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos fueron mayores a 50, asumiendo un nivel de

significancia igual a 0.05. Se observa que todos los p (nivel de significancia) de los datos son menores a 0.05, por lo que, se concluye que la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, los datos fueron analizados por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de la investigación.

## Análisis inferencial

### Administración de compensación y productividad laboral

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

**H<sub>a</sub>:** Si existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y **Estadístico:** Rho de Spearman.

**Tabla 23**

*Correlación entre administración de compensación y productividad laboral*

Correlaciones				
			Compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Administración compensación	Coefficiente de correlación	1000	.538**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.538**	1000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* tomado de base de datos de investigación

## Interpretación

En la tabla 23 se observa que si existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral, hipótesis que es corroborada y

confirmada por la prueba estadística de Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.538 con una probabilidad de error ( $p = 0.000$ ) que es menor que el valor crítico de 0.05; por lo tanto se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se indica que: Sí existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

## Remuneraciones y productividad laboral

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

**H<sub>a</sub>:** Si existe una relación directa y significativa entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y **Estadístico:** Rho de Spearman.

**Tabla 24**

*Correlación entre remuneraciones y productividad laboral*

Correlaciones			
		Remuneraciones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	.409**
		N	.000
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	.409**
		N	.000
			100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* tomado de base de datos de investigación

## Interpretación

En la tabla 24 se observa que sí existe una relación directa y significativa entre remuneraciones y productividad laboral, hipótesis que es corroborada y confirmada por la prueba estadística de Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.409 con una probabilidad de error ( $p = 0.000$ ) que es menor que el valor crítico de 0.05; por lo tanto se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se indica que: Sí existe una relación directa y significativa entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima.

## Plan de incentivos

### Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

**H<sub>a</sub>:** Si existe una relación directa y significativa entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y **Estadístico:** Rho de Spearman.

**Tabla 25**

*Correlación entre plan de incentivos y productividad laboral*

Correlaciones			
		Plan de incentivos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Plan de incentivos	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	.595**
		N	.000
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	.595**
		N	.000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

En la tabla 25 se observa que si existe una relación directa y significativa entre plan de incentivos y productividad laboral, hipótesis que es corroborada y confirmada por la prueba estadística de Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.595 con una probabilidad de error ( $p = 0.000$ ) que es menor que el valor crítico de 0.05; por lo tanto se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se indica que: Sí existe una relación directa y significativa entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

## Prestaciones

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

**H<sub>a</sub>:** Sí existe una relación directa y significativa entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y **Estadístico:** Rho de Spearman.

**Tabla 26**

*Correlación entre prestaciones y productividad laboral*

Correlaciones			
		Prestaciones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	.395**
	Productividad laboral	N	.000
		Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	.395**
		N	1000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* tomado de base de datos de investigación

### **Interpretación**

En la tabla 26 se observa que si existe una relación directa y significativa entre prestaciones y productividad laboral, hipótesis que es corroborada y confirmada por la prueba estadística de Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.395 con una probabilidad de error ( $p = 0.000$ ) que es menor que el valor crítico de 0.05; por lo tanto se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se indica que: Si existe una relación directa y significativa entre prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

#### **IV. Discusión**

Con los resultados que se logró obtener en la investigación, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019. Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable administración de compensación (remuneraciones, plan de incentivos y prestaciones o beneficios) con la variable productividad laboral.

La mayor limitante de la investigación es que se circunscribe a los colaboradores del área de producción por lo cual los resultados solo podrán ser inferidos a este grupo de personas. Además es necesario recordar que esta empresa está dedicada a la fabricación y comercialización de abrasivos flexibles como lijas para el sector de construcción, mecánica, carpintería tanto en madera o metalmecánica.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características de la empresa Abrasivos, luego se validó por tres expertos de la Universidad César Vallejo y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.815 para el cuestionario de la variable administración de compensación y 0.799 para el cuestionario de la variable productividad laboral.

Los resultados nos muestran que los colaboradores de la empresa Abrasivos califican la administración de compensación como eficiente en un 8% pero hay un grupo considerable que lo califica de regular en un 76%, situación que debe ser tomada en cuenta por los directivos de la empresa para que tomen acciones para reducir este porcentaje, de lo contrario se estaría ante una problemática con tendencia a generar problemas más serios en la productividad. Por otro lado, los mismos colaboradores indican que la productividad laboral es regular en un 60% y baja en un 40%.

Si analizamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentran en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los colaboradores consideran que la administración de compensación es deficiente, la productividad laboral es baja en un 12% y los colaboradores que consideran que la administración de compensación es regular, la productividad laboral también es regular en un 48%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0.538$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), que nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son menores a los



obtenidos por Jiménez (2018) ( $r = 0.82$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )) en una correlación de Pearson; que demuestra que existe relación entre compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick-Danper S. A. C. 2017. Estos resultados son mayores debido a que, en lo que respecta a la dimensión incentivos, los resultados muestran un nivel de desacuerdo en un 40% y en cuanto a las prestaciones sus resultados demuestran que los colaboradores creen que no tienen una distribución equitativa en un 28%. También, es menor a los resultados obtenido por Pozo (2018) ( $Rho = 0.754$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); demostrando que existe relación directa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2017; esto se da porque el 58% de sus encuestados manifiestan que su remuneración es regular y que a veces les alcanza para satisfacer sus necesidades; de la misma manera es menor a los resultados obtenido por Miranda (2018) ( $Rho = 0.614$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); donde se demuestra que existe relación entre administración de compensación y desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S. A. C., Callao 2018. Este resultado se da porque sus colaboradores manifiestan que la compensación es regular en un 38%. Estos resultados, nos muestra que si existe relación entre compensación y productividad laboral en diferentes tipos de empresa.

Analizando los resultados de las dimensiones de administración de compensación en forma independiente se observa que los incentivos son los que mejor calificación reciben con 8% de bueno y 84% de regular, seguido de la dimensión remuneraciones con 72% de regular; en el otro extremo se encuentra las prestaciones que tiene un 68% de regular; sin embargo, la dimensión incentivos está por encima de la variable administración de compensación que tiene un 76% de regular. Por lo tanto los directivos de la empresa Abrasivos deberán mejorar sus indicadores tanto en remuneraciones, incentivos y prestaciones debido a que el 92% de los colaboradores consideran que estos son de regular a bajo, sobre todo el dar a conocer a sus colaboradores el sueldo que se les va a pagar por su labor realizada, ofrecer una equidad interna y externa en las compensaciones de acuerdo a una valoración de puestos y al mercado laboral en el corto plazo y definir estratégicamente los criterios para el pago de una remuneración variable.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos de la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de administración de compensación con la variable productividad laboral donde se tiene que cuando los

colaboradores consideran que las remuneraciones es regular, entonces la productividad laboral es regular en un 48%; la mayor interrelación corresponde a la dimensión de incentivos con la productividad laboral, ya que cuando los colaboradores consideran que los incentivos es regular, entonces la productividad laboral también es regular en un 52%. La dimensión prestaciones o beneficios relacionada con productividad laboral es la que tiene un menor porcentaje, para cuando los colaboradores consideran que las prestaciones o beneficios es regular, entonces la productividad laboral también es regular en un 44%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de administración de compensación y productividad laboral, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. El Rho de Spearman más alto corresponde a la dimensión de incentivos ( $Rho = 0.595$ , Sig. (bilateral) = 0.000); le sigue la dimensión de remuneraciones ( $Rho = 0.409$ , Sig. (bilateral) = 0.000); y el más bajo es la dimensión prestaciones ( $Rho = 0.395$ , Sig. (bilateral) = 0.000). En conclusión, podríamos afirmar que todas las dimensiones de administración de compensación están correlacionadas en forma directa con la variable productividad laboral, correspondiendo la correlación más baja a prestaciones y la más alta a la dimensión incentivos.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Pozo (2018) encuentra que las remuneraciones también tienen correlación con el desempeño laboral ( $Rho = 0.712$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); su correlación es más alto debido a que el 22% de sus encuestados manifiestan que su sueldo es alto y un 52% manifiestan que es regular. Miranda (2018) determina que existe relación entre remuneración y desempeño laboral ( $Rho = 0.457$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )). El resultado obtenido es menor a las investigaciones anteriores debido a que la mayoría de los colaboradores desconocen el sueldo que se les va a pagar por su labor realizada, tienen la percepción de que no se le paga la remuneración a que tienen derecho y porque no tienen claro los criterios para el pago de una remuneración variable. Pozo (2018) encuentra que los incentivos tienen correlación con el desempeño laboral ( $Rho = 0.499$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); mi resultado es mayor debido a que los colaboradores tienen más claro los indicadores que intervienen en la estructura de los incentivos y finalmente Pozo (2018) encuentra que las prestaciones o beneficios tienen relación con el desempeño laboral ( $Rho = 0.709$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); en este caso, el resultado es menor debido

principalmente, a que los colaboradores encuentran restricciones para obtener un préstamo por parte de la empresa y porque la mayoría de los colaboradores no se encuentran satisfechos con el subsidio de la alimentación que le brinda la empresa. En conclusión, podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de administración de compensación y productividad laboral; por lo tanto, si se mejora la administración de compensación podremos mejorar la productividad laboral. Debemos poner el mayor esfuerzo y la atención debida en mejorar la remuneración, los incentivos y las prestaciones o beneficios si se desea que la organización obtenga una alta productividad.

## **V. Conclusiones**

Después de haber realizado la investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos se llega a las siguientes conclusiones:

#### Primera

Considerando el objetivo general, podemos decir que existe una correlación moderada entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el sustento de la presente conclusión está en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

#### Segunda

Tomando en cuenta el primer objetivo específico, se afirma que existe una correlación positiva moderada entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, se sustenta esta segunda conclusión con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.409, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

#### Tercera

En cuanto al segundo objetivo específico, se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, sustentamos nuestra conclusión con el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.595, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

#### Cuarta

En el tercer objetivo específico, se encuentra que existe una correlación baja entre las prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el sustento de esta conclusión se encuentra en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.395, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

## **VI. Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se sugiere las recomendaciones a los ejecutivos de la empresa con la finalidad de buscar la eficiencia en la administración de compensación:

#### Primera

Se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa que diseñe una estructura de compensaciones que esté direccionada a generar valor para los clientes internos y externos, ya que la compensación constituye uno de los instrumentos de motivación y satisfacción más fuerte entre el trabajador y la empresa, y lo más importante, comunicar a los colaboradores de estos cambios para que tengan conocimiento de la cantidad de sueldo o salario que van a percibir por su jornada laboral.

#### Segunda

Se recomienda al área de compensaciones que realicen una buena gestión de los incentivos y realicen los pagos de estos en el momento oportuno y hacer que los colaboradores se sientan motivados con la labor que desempeñan, esto puede llevar en cierta forma a conseguir de los trabajadores una alta productividad laboral.

#### Tercera

Se recomienda al área de servicio social evaluar la situación de integración del personal y realizar eventos donde los colaboradores puedan lograr una mejor integración que puede ser muy beneficiosa para lograr el compromiso de los trabajadores con la empresa y de esta manera lograr trabajar en equipo para obtener los objetivos propuestos por la organización.

#### Cuarta:

El gerente de recursos humanos debe establecer políticas de capacitaciones permanentes de los trabajadores de acuerdo al área en que se desempeñan para de esta manera lograr que mejore su productividad y hacer que se sienta motivado y satisfecho con la labor que desempeña.

Quinta:

Se recomienda al área de servicio social analizar la política de préstamo al personal buscando la mejora de su calidad de vida ya que el empleador debe estar atento siempre con el bienestar de sus empleados; además se recomienda analizar la política de subsidio de la alimentación que se le da a los colaboradores de la empresa ya que muchos de ellos no están satisfechos con la cantidad subsidiada.



## **VII. REFERENCIAS**

- Aguar, M., Pérez, F. y Madriz, D. (2013). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería industrial. Actualidad y nuevas tendencias*, ///(9), undefined-undefined. [fecha de consulta 13 de julio de 2019]. ISSN: 1856-8327. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2150/215026158003>.
- Armas, J. y Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S. A. provincia de Ascope, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Venezuela: Epísteme.
- Azzam A. Abou-Moghli. (2019). The Influence of Compensation Management Strategy on Talent Retention: Exploring the Mediating Role of Structural Capital. *International Business Research*, (3), 165. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.a.ibn.ibrjnl.v12y2019i3p165.173&lang=es&site=eds-live>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Berber, N., Morley, M., Slavić, A. & Poór, J. (2017). Management compensation systems in Central and Eastern Europe: a comparative analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 28(12), 1661–1689. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1277364>
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. (1ª ed.). Madrid: La Muralla.
- Brix, J. (2017). *Disruption & Disruptive Innovation: Hyad betyder, det for Human Ressource Management?* Denmark, Europe: Dansk HR. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.9419A3E3&lang=es&site=eds-live>.
- Cámara de Comercio de Lima (09 de marzo 2018). Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-cayo-cuatro-sectores-economicos-noticia-503205-noticia/>.

- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad en la empresa comercializadora P. S.* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador. Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>.
- Carrillo, J., Abal, J. y Sánchez, S. (2010). *Compendio de derecho individual de trabajo*. (4ª ed.). Lima: Editorial Tinco S. A.
- Chase, R., Jacobs, F. y Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones: Producción y cadena de suministros*. (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cotrina, P. (2012). *Manual de referencia estilo APA de la Universidad César Vallejo*. Lima: Fondo Editorial
- CU Compensation Beyond “Attract, Retain and Motivate.” (2019). *Credit Union Management*, 42(5), 8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=135945862&lang=es&site=eds-live>
- De Oliveira, M., Cabral, A., Dos Santos, S., Pessoa, M., & Roldán, V. (2014). Organizational commitment and compensation scheme: study in a career in public tax audit/Comprometimento organizacional e regime de remuneracao: estudo em uma carreira de auditoria fiscal/Compromiso organizacional y sistema de compensación: estudio en una carrera en auditoría pública de impuestos. *Revista de Administracao Mackenzie*, (5). (72). Recuperado de <https://doi.org/10.1590//1678-69712014/administracao.v15n5p72-101>
- Demir, R., & Acar, A. (2014). Compensation Management System from a Business Ethics Perspective. *Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 133–148. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.1.0145>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Edey Gamassou, C., Bouville, G., Chakor, T., Pezé, S., & Moisson, V. (2018). Human Resources Management and Occupational Health: A Science of Action or Reaction? ; Gestión de recursos humanos y salud ocupacional: ¿ciencia de la acción o de la reacción? ; Gestion des ressources humaines et santé au travail : science de l'action ou de la réaction ? Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.9B65F961&lang=es&site=eds-live>.

- Elmawazini, K., Saleeby, E., Ibn el Farouk, A., & AL-Naser, B. (2018). Tripartite decomposition of labor productivity growth, FDI and human development: evidence from transition economies. *Economic Change & Restructuring*, 51(2), 153–171. <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9197-7>
- Ferracone, R. (2018). Dare to be different: Strategic Compensation Plan Desing. *NACD Directorship*, 44(5), 56-57. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=132179534&lang=es&site=eds-live>
- Flores, J. (2013). *El comportamiento humano en las organizaciones*. (1ª ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Guillén, O. y Valderrama, S. (2013). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Trujillo. Universidad César Vallejo.
- Harvey, I. (2018). No Compensation Model Is Conflict Free. *Journal of Financial Planning*, 31(10), 30–31. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=132150226&lang=es&site=eds-live>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jaimes, L., Lizardo, M. & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>.
- Jiménez, J. & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *INVESTIGACIONES REGIONALES - Journal of REGIONAL RESEARCH*, (40), 141. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.a.ri.s.invreg.0368&lang=es&site=eds-live>

- Jiménez, M. (2018). *Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S. A. C. – 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales\\_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Juárez, O. y Carrillo, E. (2010). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (1ª ed.). México: Grupo editorial Patria S. A.
- Krause, M. (2015). Compensación y heterogeneidad De los Agentes. *Revista Criterio Libre*, 13(23), 40-56. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=119605917&lang=es&site=eds-live>.
- Lavado, P. (09 de junio de 2018). Crecimiento y productividad para el Perú. *El Comercio*, p. 10.
- Madero Gómez, S. M. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Investigación Administrativa*, 45(117), 38-51. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117106903&lang=es&site=eds-live>.
- Marruffo, N. y Rengifo, S. (2018). *Relación de la compensación financiera y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo S. A. C. año 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Perú. Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13163/Marruffo%20Gutierrez%20Nelson%20Enrique%20-%20Rengifo%20D%20adaz%20Sheyla%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- May, K. (2016). ¿Cuáles son las causas de los bajos niveles de productividad? *Revista La voz de Houston*. Recuperado de <https://pyme.lavotx.com/cules-son-las-causas-de-los-bajos-niveles-de-productividad-11567.html>
- Méndez, J. (2011). *La economía en la empresa: en la sociedad del conocimiento*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Miller, S. (2018). 4 Compensation Trends for 2018. *HR Magazine*, 63(1), 13. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=127823467&lang=es&site=eds-live>.
- Miranda, J. (2018). *Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S. A. C., Callao, 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25823/Miranda\\_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25823/Miranda_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral realizada en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar en Campus Quetzaltenango. Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.
- Odar, J. (22 de julio 2018). Apuntes sobre la productividad. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/apuntes-productividad-juan-carlos-odar-noticia-657591-noticia/>
- Organización para la cooperación y el desarrollo económico, (2015). *El futuro de la productividad*. Recuperado de <https://www.oecd.org/eco/growth/El-futuro-de-la-productividad.pdf>.
- Pabilonia, Sabrina Wulff, Michael W. Jadoo, Bhavani Khandrika, Jennifer Price, and James D. Mildenerberger. (2019). "BLS Publishes Experimental State-Level Labor Productivity Measures." *Monthly Labor Review*, June, 1–25. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=137619284&lang=es&site=eds-live>.
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C. y Vallejos, O. (2015). *Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo*. Publicación académica. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-221X2015000100013](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2015000100013)
- Popovici, N., Moraru, C., & Munteanu, I. (2019). The relationship between earnings and labour productivity in textile industry, *Industria Textila*, 70(1), 9-14, Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=teh&AN=134899563&lang=es&site=eds-live>

- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Lima.
- Reyes, A. (2017). Productividad laboral. *Revista entorno empresarial*. Recuperado de <http://revistaentornoempresarial.com/index.php/productividad-laboral>
- Ríos Manríquez, M., Pérez, Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D. & Ferrer Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE)*, 16(2), 90-103. Recuperado de <https://doi.org/105585/riae.v16i2.2455>.
- Roberge, M. (2015). The Right Way to Use Compensation. *Harvard Business Review*, 93(4), 70–75. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=101711373&lang=es&site=eds-live>
- Rodríguez, A. (2018). *Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa Summma S. A. de C. V* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Aguas Calientes. México. Recuperada de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/534/303042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Suyón, J. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú.
- Tang, H., & Jin, Z. (2016). Research of Overwork Problem on Simple Laborers From the Visual of Compensation Management. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E770261D&lang=es&site=eds-live>.
- Toledo, M. (20 de noviembre de 2018). Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EEUU. *Semana económica*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/319798-caf-productividad-laboral-del-peru-es-cinco-veces-menos-de-la-de-eeuu/>

- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*. (3ª ed.). Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad San Martín de Porres.
- Vásquez, R. (abril-junio de 2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*. 85(2) pp. 277-310. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>.
- Velásquez, M. (13 de marzo 2018). Re: Visión de las compensaciones para empleados en Perú [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.marsh.com.pe/es/insights/risk-in-context/compensaciones-para-empleados-en-peru.html>.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Zmuk, B., Dumicié, K., & Palié, I. (2018). Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected? *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(3-B), 504-523. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.3.20>



## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Fecha técnica

#### 1. Datos del instrumento

- 1.1. **Nombre:** Cuestionario de administración de compensación y productividad laboral
- 1.2. **Autor:** Victor Alejandro Barrios Almeyda
- 1.3. **Año:** 2019
- 1.4. **Administración:** Individual
- 1.5. **Duración:** 60 minutos aproximadamente

#### 2. Experto que validaron:

- Mg. Flabio Romeo Paça Pantigoso
- Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
- Mg. Lenin Enrique Fabian Rojas

3. **Recomendado para:** Evaluar el nivel de correlación de la variable administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate, 2019.

4. **Dirigido a:** Trabajadores del área de producción de la empresa.

5. **Materiales necesarios:** Impresiones y fotocopias del instrumento, lápiz.

#### 6. Descripción del instrumento

Es un cuestionario que consta de dos (2) partes, la primera constituida por 25 ítems, que evalúa las dimensiones de la variable administración de compensación y la segunda parte constituida por 25 ítems, que evalúa las dimensiones de la variable productividad laboral.

Para las respuestas del cuestionario, se utilizó la escala tipo Likert con cinco puntos:

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A Veces
- 4. Casi Siempre
- 5. Siempre.

## Anexo 2

### CUESTIONARIO

Estimado colaborador, con el propósito de conocer cual es su opinión acerca de la gestión de compensación que se da en la empresa, a continuación le mostramos una serie de preguntas a las cuales les agradeceremos nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista

5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas

VARIABLE ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN							
DIMENSIONES		INDICADORES	1	2	3	4	5
REMUNERACIONES	1	Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza					
	2	Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas					
	3	Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo					
	4	Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa					
	5	Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña					
	6	Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada					
	7	Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho					
	8	Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra					
	9	Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago					
	10	Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado					
PLAN DE INCENTIVOS	11	Ha recibido algún incentivo por su trabajo en los últimos meses					
	12	Conoce las políticas que tiene la empresa para otorgar los incentivos que ofrece la empresa por su trabajo					
	13	Conoce usted los montos que se da por incentivos					
	14	Ha recibo algún pago de incentivo como resultado de su trabajo					
	15	Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes					
	16	Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal					
	17	Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia					
	18	Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo					
	19	Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño					

PRESTACIONES	20	Recibe asistencia médico hospitalaria particular por parte de la empresa					
	21	El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud					
	22	Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa					
	23	Se toma en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal					
	24	El beneficio de seguro de vida que otorga la empresa es para todo el personal					
	25	Está satisfecho con la alimentación subsidiada que le brinda la empresa					

## Anexo 3

### CUESTIONARIO

Estimado colaborador, con el propósito de conocer cual es su opinión acerca de la gestión de compensación que se da en la empresa, a continuación le mostramos una serie de preguntas a las cuales les agradeceremos nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista

5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas

VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL							
DIMENSIONES		INDICADORES	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO EN LA TAREA	1	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área					
	2	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
	3	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud					
	4	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias					
	5	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas					
	6	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias					
	7	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas					
	8	Prioriza usted sus actividades laborales					
	9	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos					
	10	Se desarrollan planes alternativos de trabajo					
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	11	El personal brinda ayuda al compañero que tiene problemas personales					
	12	Necesita que se le indique lo que tiene que hacer					
	13	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje					
	14	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros					
	15	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión					
	16	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente					
	17	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan					
	18	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan					

COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES	19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa					
	20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área					
	21	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias					
	22	Se hace un uso fraudulento de los descansos médicos					
	23	Existen colaboradores que son egoístas con sus compañeros de trabajo					
	24	Existen compañeros que trabajan lentamente de forma deliberada					
	25	Se cometen errores intencionados en el proceso de producción					

## Anexo 4

### Validación de expertos variable productividad laboral

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítemes	Pertinencia <sup>1a</sup>		Relevancia <sup>2a</sup>		Claridad <sup>3a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</b>								
1	¿Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área?	✓		✓		✓		
2	¿Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado?	✓		✓		✓		
3	¿La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud?	✓		✓		✓		
4	¿El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias?	✓		✓		✓		
5	¿Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas?	✓		✓		✓		
6	¿El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias?	✓		✓		✓		
7	¿Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas?	✓		✓		✓		
8	¿Prioriza usted sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
9	¿Se encuentran bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓		
10	¿Se determinan planes alternativos de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contexto</b>								
11	¿El personal brinda ayuda al compañero que tiene problemas personales?	✓		✓		✓	No	
12	¿Necesita que se le indique lo que tiene que hacer?	✓		✓		✓		
13	¿Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros?	✓		✓		✓		
15	¿Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión?	✓		✓		✓		
16	¿La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente?	✓		✓		✓		
17	¿Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan?	✓		✓		✓		
18	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomendaron	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales contraproducentes</b>								
19	¿Los colaboradores con las políticas y normas de la empresa?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Existen intenciones de atraer el proceso de producción en su área?	✓		✓		✓		
21	¿El personal vea por el buen funcionamiento de las maquinarias?	✓		✓		✓		
22	¿Se hace un uso fraudulento de los descansos médicos?	✓		✓		✓		
23	¿Existen colaboradores que son egótricos con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Existen compañeros que trabajan lentamente de forma deliberada?	✓		✓		✓		
25	¿Se cometen errores intencionales en el proceso de producción?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Frabio Renier Puga Pantoja

DNI: .....

Especialidad del validador: Estadística

**Particularidad:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Atenencia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Actualidad:** Se refiere a la actualidad alguna el contenido del ítem, es preciso, exacto y directo.

**Notas:** Si concuerda, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de Junio del 2019  
Frabio Puga

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>b</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Rendimiento en la tarea</b>							
1	¿Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Sabe el supervisor se preocupar por la organización en las tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Prioriza usted sus actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Se encuentran bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSION 2: Rendimiento en el contacto</b>							
11	¿El personal brinda ayuda al compañero que tiene problemas personales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Necesita que se le indique lo que tiene que hacer?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Se considera una persona responsable de las tareas y actividades que se le encomiendan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSION 3: Comportamientos laborales contraproducentes</b>							
19	¿Los colaboradores con las políticas y normas de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	¿El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Se hace un uso fructífero de los descansos médicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Existen colaboradores que son egocéntricos con sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	¿Existen compañeros que trabajan lentamente de forma deliberada?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	¿Se cometen errores intencionados en el proceso de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: FABIAN ROSAS, LEON EWARDO DNI: 20016805

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

**Preferencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
**Observación:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de junio de 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea								
1	¿Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área?	✓		✓		✓		
2	¿Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado?	✓		✓		✓		
3	¿La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud?	✓		✓		✓		
4	¿El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias?	✓		✓		✓		
5	¿Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas?	✓		✓		✓		
6	¿El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias?	✓		✓		✓		
7	¿Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas?	✓		✓		✓		
8	¿Prioriza usted sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
9	¿Se encuentran bien definidos las acciones para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓		
10	¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contacto								
11	¿El personal brinda ayuda al compañero que tiene problemas personales?	✓		✓		✓		
12	¿Necesita que se le indique lo que tiene que hacer?	✓		✓		✓		
13	¿Los supervisores brindan información como estrategia de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros?	✓		✓		✓		
15	¿Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión?	✓		✓		✓		
16	¿La comunicación informal dentro del trabajo funciona convenientemente?	✓		✓		✓		
17	¿Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan?	✓		✓		✓		
18	¿Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales contraproducentes								
19	¿Los colaboradores con las políticas y normas de la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Existen intenciones de atacar al proceso de producción en su área?	✓		✓		✓		
21	¿El personal vea por el buen funcionamiento de las maquinarias?	✓		✓		✓		
22	¿Se hace un uso frecuente de los descansos médicos?	✓		✓		✓		
23	¿Existen colaboraciones que son egoístas con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Existen compañeros que trabajan lentamente de forma deliberada?	✓		✓		✓		
25	¿Se cometen errores intencionales en el proceso de producción?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: HUAYTA FRANKO Yelania Teresa DNI: 09133287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dirección específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: En sentido sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

<sup>4</sup> Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

## Anexo 5

Validación de expertos Variable administración de compensaciones

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN

N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Remuneraciones									
1	¿Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza?		✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se sueldo satisface sus necesidades básicas?		✓		✓		✓		
3	¿Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo?		✓		✓		✓		
4	¿Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa?		✓		✓		✓		
5	¿Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña?		✓		✓		✓		
6	¿Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada?		✓		✓		✓		
7	¿Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho?		✓		✓		✓		
8	¿Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra?		✓		✓		✓		
9	¿Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago?		✓		✓		✓		
10	¿Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificados?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Planos de Incentivos									
11	¿Ha recibido algún incentivo por su trabajo en los últimos meses?		✓		✓		✓		
12	¿Conoce las políticas que tiene la empresa para otorgar los incentivos que ofrece la empresa por su trabajo?		✓		✓		✓		
13	¿Conoce usted los montos que se da por incentivos?		✓		✓		✓		
14	¿Ha recibido algún pago de incentivo como resultado de su trabajo?		✓		✓		✓		
15	¿Existe alguna actividad para incentivar al trabajador el mes?		✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal?		✓		✓		✓		
17	¿Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia?		✓		✓		✓		
18	¿Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo?		✓		✓		✓		
19	¿Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Prestaciones									
20	¿Recibe asistencia médica hospitalaria particular por parte de la empresa?		✓		✓	No	SI	No	
21	¿El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud?		✓		✓		✓		
22	¿Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa?		✓		✓		✓		
23	¿Se tienen en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal?		✓		✓		✓		
24	¿El beneficio de seguro de vida que otorga la empresa es para todo el personal?		✓		✓		✓		
25	¿Esta satisfacción con la alimentación subsistida que le brinda la empresa?		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador: *Paco Pantigosa, Flavio Romeo*      DNI: *01312856*  
Especialidad del validador: *Estadística*

\*Pendiente: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
Referencia: El ítem es apropiado para representar el componente o  
dimensión específica del constructo.  
Aclaración: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es  
claro, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados  
son suficientes para medir la dimensión.

*08 de agosto del 2019*  
*[Firma]*

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: Remuneraciones</b>				
1	¿Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	Si No	Si No	Si No	
2	¿Considera usted que se sueldo satisface sus necesidades básicas?	Si No	Si No	Si No	
3	¿Considera usted el sueldo que se le paga por su trabajo?	Si No	Si No	Si No	
4	¿Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa?	Si No	Si No	Si No	
5	¿Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña?	Si No	Si No	Si No	
6	¿Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada?	Si No	Si No	Si No	
7	¿Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho?	Si No	Si No	Si No	
8	¿Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra?	Si No	Si No	Si No	
9	¿Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago?	Si No	Si No	Si No	
10	¿Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificados?	Si No	Si No	Si No	
	<b>DIMENSIÓN 2: Planes de Incentivos</b>				
11	¿Ha recibido algún incentivo por su trabajo en los últimos meses?	Si No	Si No	Si No	
12	¿Conoce las políticas que tiene la empresa para otorgar los incentivos que ofrece la empresa por su trabajo?	Si No	Si No	Si No	
13	¿Conoce usted los montos que se da por incentivos?	Si No	Si No	Si No	
14	¿Ha recibido algún pago de incentivo como resultado de su trabajo?	Si No	Si No	Si No	
15	¿Existe alguna actividad para nominar al trabajador el mes?	Si No	Si No	Si No	
16	¿Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal?	Si No	Si No	Si No	
17	¿Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia?	Si No	Si No	Si No	
18	¿Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo?	Si No	Si No	Si No	
19	¿Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño?	Si No	Si No	Si No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Prestaciones</b>				
20	¿Recibe asistencia médica hospitalaria por parte de la empresa?	Si No	Si No	Si No	
21	¿El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud?	Si No	Si No	Si No	
22	¿Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa?	Si No	Si No	Si No	
23	¿Se tienen en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal?	Si No	Si No	Si No	
24	¿El beneficio de seguro de vida que otorga la empresa es para todo el personal?	Si No	Si No	Si No	
25	¿Está satisfecho con la alimentación subsidiada que le brinda la empresa?	Si No	Si No	Si No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐  
Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mgr. CARLOS ROJAS, A. LEON, ENRIQUE    DNI: 2.026.803  
Especialidad del validador: INGENIERIA EN SISTEMAS DE INFORMACION

CS Ingeniería en 19  


Firma del Experto Informante.

Plantilla [1] han correspondido al concepto técnico formulado.  
Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
Claridad: Se entiende si a dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia <sup>2</sup>		Referencia <sup>3</sup>		Claridad <sup>4</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Remuneraciones</b>								
1	¿Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que se sueldo satisface sus necesidades básicas?	✓		✓		✓		
3	¿Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña?	✓		✓		✓		
6	¿Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada?	✓		✓		✓		
7	¿Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho?	✓		✓		✓		
8	¿Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra?	✓		✓		✓		
9	¿Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago?	✓		✓		✓		
10	¿Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Planes de Incentivos</b>								
11	¿Ha recibido algún incentivo por su trabajo en los últimos meses?	✓		✓		✓		
12	¿Conoce las políticas que tiene la empresa para otorgar los incentivos que ofrece la empresa por su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Conoce usted los montos que se da por incentivos?	✓		✓		✓		
14	¿Ha recibido algún pago de incentivo como resultado de su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Existe alguna actividad para nominar al trabajador el mes?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia?	✓		✓		✓		
18	¿Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Prestaciones</b>								
20	¿Recibe asistencia médica hospitalaria particular por parte de la empresa?	✓		✓		✓		
21	¿El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud?	✓		✓		✓		
22	¿Existen facilidades para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa?	✓		✓		✓		
23	¿Se toma en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal?	✓		✓		✓		
24	¿El beneficio de seguro de vida que otorga la empresa es para todo el personal?	✓		✓		✓		
25	¿Está satisfecho con la alimentación subvencionada que le brinda la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. HUMAYTA FARRUCO, Gabriela ..... DNI: 09.343.231+

Especialidad del validador: ..... D.C.T.O.R.A. EN EDUCACIÓN

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formalizado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Cantidad: Se establece sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

## Anexo 6

### Validación de expertos Variable administración de compensación

V1: COMPENSACIÓN																												
V1D1: REMUNERACIONES											V1D2: PLAN DE INCENTIVOS											V1D3: BENEFICIOS Y SERVICIOS						
Sueldos				Salarios			Rem. variable			SUMA	centivo emplea	centivo obrero		centos en c		entos especial		amas de capaci		SUMA	médico hospita	anes de prést	de vida	ción su	SUMA	SUMA		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	V1D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	V1D2	P20	P21	P22	P23	P24	P25	V1D3	V1
1	2	3	1	2	2	4	3	5	3	26	2	2	1	1	2	5	5	3	5	26	1	1	4	5	5	4	20	72
4	4	5	5	2	1	5	2	5	4	37	2	4	4	1	1	5	5	4	5	31	2	2	1	2	5	1	13	81
2	3	4	3	1	2	4	1	1	2	23	1	2	2	2	2	4	5	2	4	24	1	1	5	4	5	1	17	64
1	2	5	4	2	1	2	3	3	2	25	1	3	4	1	1	5	4	5	5	29	1	1	4	5	5	2	18	72
2	1	4	2	3	2	5	2	2	3	26	1	4	4	1	1	5	4	4	4	28	2	2	4	4	5	4	21	75
1	1	4	1	2	1	4	1	1	2	18	1	2	2	1	1	5	5	3	5	25	1	1	4	5	5	4	20	63
1	2	3	2	1	2	5	1	1	3	21	1	2	2	1	2	5	4	4	4	25	1	1	5	5	5	3	20	66
2	1	5	4	2	1	5	5	5	1	31	2	4	4	2	1	4	5	5	5	32	1	1	4	5	5	2	18	81
2	1	4	5	1	2	5	4	5	2	31	1	4	4	3	1	5	4	4	5	31	2	2	5	5	5	2	21	83
4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	36	2	5	5	4	1	5	5	5	5	37	1	1	5	5	5	4	21	94
2	3	4	4	1	1	4	5	5	1	30	1	2	1	2	1	4	4	4	4	23	2	2	4	4	4	3	19	72
3	2	5	2	2	2	5	3	3	5	32	2	4	2	1	2	5	4	5	5	30	1	1	5	5	5	4	21	83
1	1	4	1	1	1	5	1	1	2	18	1	1	1	1	1	5	5	4	5	24	1	1	4	4	5	2	17	59
2	1	5	4	2	2	5	3	3	5	32	4	2	2	1	1	5	5	5	5	30	1	1	5	5	4	3	19	81
4	2	5	2	1	1	5	3	3	4	30	2	2	2	1	2	4	4	5	4	26	2	2	4	4	5	4	21	77
3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	28	2	4	1	1	2	3	3	3	5	24	2	2	1	1	4	3	13	65
5	3	3	2	3	1	3	3	5	4	32	1	4	4	2	1	5	4	4	4	29	1	1	5	5	5	5	22	83
2	2	5	1	1	1	4	3	5	4	28	1	2	1	1	3	4	3	3	5	23	1	1	4	4	4	3	17	68
3	3	5	2	2	2	2	1	1	3	24	2	2	1	1	1	2	3	2	4	18	1	1	2	2	4	2	12	54
4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	41	3	4	2	2	2	4	4	5	5	31	2	2	5	5	5	2	21	93
3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	30	4	4	2	2	2	2	2	1	3	22	1	1	2	2	4	1	11	63
5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	20	1	2	2	1	1	2	4	4	5	22	1	1	1	1	5	2	11	53
2	3	4	2	2	2	5	3	5	3	31	5	5	1	2	1	5	5	5	5	34	1	1	1	1	5	5	14	79
1	1	5	1	1	1	2	1	1	4	18	1	2	2	1	1	4	4	3	4	22	1	1	2	2	5	1	12	52
1	3	4	2	2	5	4	2	2	3	28	2	2	1	1	2	2	3	2	5	20	1	1	1	1	4	2	10	58
1	2	3	1	2	2	4	3	5	3	26	2	2	1	1	2	5	5	3	5	26	1	1	4	5	5	4	20	72
4	4	5	5	2	1	5	2	5	4	37	2	4	4	1	1	5	5	4	5	31	2	2	1	2	5	1	13	81
2	3	4	3	1	2	4	1	1	2	23	1	2	2	2	2	4	5	2	4	24	1	1	5	4	5	1	17	64
1	2	5	4	2	1	2	3	3	2	25	1	3	4	1	1	5	4	5	5	29	1	1	4	5	5	2	18	72
2	1	4	2	3	2	5	2	2	3	26	1	4	4	1	1	5	4	4	4	28	2	2	4	4	5	4	21	75

1	1	4	1	2	1	4	1	1	2	18	1	2	2	1	1	5	5	3	5	25	1	1	4	5	5	4	20	63
1	2	3	2	1	2	5	1	1	3	21	1	2	2	1	2	5	4	4	4	25	1	1	5	5	5	3	20	66
2	1	5	4	2	1	5	5	5	1	31	2	4	4	2	1	4	5	5	5	32	1	1	4	5	5	2	18	81
2	1	4	5	1	2	5	4	5	2	31	1	4	4	3	1	5	4	4	5	31	2	2	5	5	5	2	21	83
4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	36	2	5	5	4	1	5	5	5	5	37	1	1	5	5	5	4	21	94
2	3	4	4	1	1	4	5	5	1	30	1	2	1	2	1	4	4	4	4	23	2	2	4	4	4	3	19	72
3	2	5	2	2	2	5	3	3	5	32	2	4	2	1	2	5	4	5	5	30	1	1	5	5	5	4	21	83
1	1	4	1	1	1	5	1	1	2	18	1	1	1	1	1	5	5	4	5	24	1	1	4	4	5	2	17	59
2	1	5	4	2	2	5	3	3	5	32	4	2	2	1	1	5	5	5	5	30	1	1	5	5	4	3	19	81
4	2	5	2	1	1	5	3	3	4	30	2	2	2	1	2	4	4	5	4	26	2	2	4	4	5	4	21	77
3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	28	2	4	1	1	2	3	3	3	5	24	2	2	1	1	4	3	13	65
5	3	3	2	3	1	3	3	5	4	32	1	4	4	2	1	5	4	4	4	29	1	1	5	5	5	5	22	83
2	2	5	1	1	1	4	3	5	4	28	1	2	1	1	3	4	3	3	5	23	1	1	4	4	4	3	17	68
3	3	5	2	2	2	2	1	1	3	24	2	2	1	1	1	2	3	2	4	18	1	1	2	2	4	2	12	54
4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	41	3	4	2	2	2	4	4	5	5	31	2	2	5	5	5	2	21	93
3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	30	4	4	2	2	2	2	2	1	3	22	1	1	2	2	4	1	11	63
5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	20	1	2	2	1	1	2	4	4	5	22	1	1	1	1	5	2	11	53
2	3	4	2	2	2	5	3	5	3	31	5	5	1	2	1	5	5	5	5	34	1	1	1	1	5	5	14	79
1	1	5	1	1	1	2	1	1	4	18	1	2	2	1	1	4	4	3	4	22	1	1	2	2	5	1	12	52
1	3	4	2	2	5	4	2	2	3	28	2	2	1	1	2	2	3	2	5	20	1	1	1	1	4	2	10	58
1	2	3	1	2	2	4	3	5	3	26	2	2	1	1	2	5	5	3	5	26	1	1	4	5	5	4	20	72
4	4	5	5	2	1	5	2	5	4	37	2	4	4	1	1	5	5	4	5	31	2	2	1	2	5	1	13	81
2	3	4	3	1	2	4	1	1	2	23	1	2	2	2	2	4	5	2	4	24	1	1	5	4	5	1	17	64
1	2	5	4	2	1	2	3	3	2	25	1	3	4	1	1	5	4	5	5	29	1	1	4	5	5	2	18	72
2	1	4	2	3	2	5	2	2	3	26	1	4	4	1	1	5	4	4	4	28	2	2	4	4	5	4	21	75
1	1	4	1	2	1	4	1	1	2	18	1	2	2	1	1	5	5	3	5	25	1	1	4	5	5	4	20	63
1	2	3	2	1	2	5	1	1	3	21	1	2	2	1	2	5	4	4	4	25	1	1	5	5	5	3	20	66
2	1	5	4	2	1	5	5	5	1	31	2	4	4	2	1	4	5	5	5	32	1	1	4	5	5	2	18	81
2	1	4	5	1	2	5	4	5	2	31	1	4	4	3	1	5	4	4	5	31	2	2	5	5	5	2	21	83
4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	36	2	5	5	4	1	5	5	5	5	37	1	1	5	5	5	4	21	94
2	3	4	4	1	1	4	5	5	1	30	1	2	1	2	1	4	4	4	4	23	2	2	4	4	4	3	19	72
3	2	5	2	2	2	5	3	3	5	32	2	4	2	1	2	5	4	5	5	30	1	1	5	5	5	4	21	83
1	1	4	1	1	1	5	1	1	2	18	1	1	1	1	1	5	5	4	5	24	1	1	4	4	5	2	17	59
2	1	5	4	2	2	5	3	3	5	32	4	2	2	1	1	5	5	5	5	30	1	1	5	5	4	3	19	81
4	2	5	2	1	1	5	3	3	4	30	2	2	2	1	2	4	4	5	4	26	2	2	4	4	5	4	21	77

3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	28	2	4	1	1	2	3	3	3	5	24	2	2	1	1	4	3	13	65
5	3	3	2	3	1	3	3	5	4	32	1	4	4	2	1	5	4	4	4	29	1	1	5	5	5	5	22	83
2	2	5	1	1	1	4	3	5	4	28	1	2	1	1	3	4	3	3	5	23	1	1	4	4	4	3	17	68
3	3	5	2	2	2	2	1	1	3	24	2	2	1	1	1	2	3	2	4	18	1	1	2	2	4	2	12	54
4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	41	3	4	2	2	2	4	4	5	5	31	2	2	5	5	5	2	21	93
3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	30	4	4	2	2	2	2	2	1	3	22	1	1	2	2	4	1	11	63
5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	20	1	2	2	1	1	2	4	4	5	22	1	1	1	1	5	2	11	53
2	3	4	2	2	2	5	3	5	3	31	5	5	1	2	1	5	5	5	5	34	1	1	1	1	5	5	14	79
1	1	5	1	1	1	2	1	1	4	18	1	2	2	1	1	4	4	3	4	22	1	1	2	2	5	1	12	52
1	3	4	2	2	5	4	2	2	3	28	2	2	1	1	2	2	3	2	5	20	1	1	1	1	4	2	10	58
1	2	3	1	2	2	4	3	5	3	26	2	2	1	1	2	5	5	3	5	26	1	1	4	5	5	4	20	72
4	4	5	5	2	1	5	2	5	4	37	2	4	4	1	1	5	5	4	5	31	2	2	1	2	5	1	13	81
2	3	4	3	1	2	4	1	1	2	23	1	2	2	2	2	4	5	2	4	24	1	1	5	4	5	1	17	64
1	2	5	4	2	1	2	3	3	2	25	1	3	4	1	1	5	4	5	5	29	1	1	4	5	5	2	18	72
2	1	4	2	3	2	5	2	2	3	26	1	4	4	1	1	5	4	4	4	28	2	2	4	4	5	4	21	75
1	1	4	1	2	1	4	1	1	2	18	1	2	2	1	1	5	5	3	5	25	1	1	4	5	5	4	20	63
1	2	3	2	1	2	5	1	1	3	21	1	2	2	1	2	5	4	4	4	25	1	1	5	5	5	3	20	66
2	1	5	4	2	1	5	5	5	1	31	2	4	4	2	1	4	5	5	5	32	1	1	4	5	5	2	18	81
2	1	4	5	1	2	5	4	5	2	31	1	4	4	3	1	5	4	4	5	31	2	2	5	5	5	2	21	83
4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	36	2	5	5	4	1	5	5	5	5	37	1	1	5	5	5	4	21	94
2	3	4	4	1	1	4	5	5	1	30	1	2	1	2	1	4	4	4	4	23	2	2	4	4	4	3	19	72
3	2	5	2	2	2	5	3	3	5	32	2	4	2	1	2	5	4	5	5	30	1	1	5	5	5	4	21	83
1	1	4	1	1	1	5	1	1	2	18	1	1	1	1	1	5	5	4	5	24	1	1	4	4	5	2	17	59
2	1	5	4	2	2	5	3	3	5	32	4	2	2	1	1	5	5	5	5	30	1	1	5	5	4	3	19	81
4	2	5	2	1	1	5	3	3	4	30	2	2	2	1	2	4	4	5	4	26	2	2	4	4	5	4	21	77
3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	28	2	4	1	1	2	3	3	3	5	24	2	2	1	1	4	3	13	65
5	3	3	2	3	1	3	3	5	4	32	1	4	4	2	1	5	4	4	4	29	1	1	5	5	5	5	22	83
2	2	5	1	1	1	4	3	5	4	28	1	2	1	1	3	4	3	3	5	23	1	1	4	4	4	3	17	68
3	3	5	2	2	2	2	1	1	3	24	2	2	1	1	1	2	3	2	4	18	1	1	2	2	4	2	12	54
4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	41	3	4	2	2	2	4	4	5	5	31	2	2	5	5	5	2	21	93
3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	30	4	4	2	2	2	2	2	1	3	22	1	1	2	2	4	1	11	63
5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	20	1	2	2	1	1	2	4	4	5	22	1	1	1	1	5	2	11	53
2	3	4	2	2	2	5	3	5	3	31	5	5	1	2	1	5	5	5	5	34	1	1	1	1	5	5	14	79
1	1	5	1	1	1	2	1	1	4	18	1	2	2	1	1	4	4	3	4	22	1	1	2	2	5	1	12	52
1	3	4	2	2	5	4	2	2	3	28	2	2	1	1	2	2	3	2	5	20	1	1	1	1	4	2	10	58

## Anexo 7

### Validación de expertos Variable productividad laboral

V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																												SUMA	SUMA
RENDIMIENTO EN LA TAREA											RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO										COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS								
Calidad de trabajo			Org. Del trabajo		Priorización		Trabajo eficiente			SUMA	Iniciar la iniciativa		Trabajo en equipo		Cooperación		Trabaja de manera responsable		SUMA	Comportamiento negativo		Daño a la organización		Falta de cooperación intencional					
P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	V2D1	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	V2D2	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	V2D3		
1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	25	2	3	2	3	4	4	4	4	22	3	4	2	4	5	4	4	26	73	
5	5	4	5	2	3	4	2	4	5	39	3	3	4	1	2	4	5	5	27	2	2	1	3	5	2	2	17	83	
2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	2	3	5	5	23	1	3	3	2	5	1	4	19	59	
4	4	4	5	3	2	2	3	2	2	31	2	4	2	1	4	2	5	5	25	2	2	4	4	4	3	5	24	80	
2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	21	2	2	1	2	2	4	5	4	22	2	4	4	2	4	4	4	24	67	
1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	15	1	1	2	1	2	1	4	5	17	1	5	2	4	5	4	4	25	57	
2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	23	2	2	2	1	2	4	4	5	22	2	2	1	1	3	2	1	12	57	
3	2	2	4	2	4	1	2	4	1	25	4	4	1	2	2	2	4	4	23	4	2	5	3	4	4	2	24	72	
2	2	1	4	2	2	4	2	4	2	25	2	2	3	2	1	4	5	5	24	2	1	4	2	4	1	2	16	65	
4	4	4	5	4	1	4	2	2	4	34	2	3	2	4	2	4	5	5	27	1	2	2	2	5	2	1	15	76	
2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	26	1	1	2	2	3	4	5	5	23	2	2	4	1	4	3	2	18	67	
1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	20	2	2	2	1	4	1	2	2	16	3	1	3	2	2	2	3	16	52	
2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	20	2	1	2	2	1	3	5	5	21	2	2	5	2	2	1	2	16	57	
1	1	4	4	2	3	2	3	2	2	24	2	2	1	2	2	2	3	3	17	4	1	2	1	3	2	2	15	56	
4	4	1	2	1	2	2	5	4	4	29	4	4	2	1	1	2	5	5	24	2	2	4	2	5	5	2	22	75	
2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	4	4	19	2	2	1	1	1	2	2	11	50	
5	5	4	4	3	2	1	2	4	4	34	4	3	5	2	2	4	4	4	28	1	1	2	2	4	2	3	15	77	
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	1	1	3	1	1	2	2	11	39	
3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	18	2	2	4	1	1	2	3	3	18	2	2	1	1	4	2	2	14	50	
4	4	5	5	4	1	1	2	4	4	34	3	3	2	2	1	5	5	5	26	5	2	4	2	2	2	1	18	78	
2	2	4	3	3	2	2	1	3	2	24	4	5	2	2	1	2	4	4	24	2	2	1	1	4	1	1	12	60	
4	4	2	1	4	2	3	2	2	2	26	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	4	2	4	2	2	18	58	
3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	26	2	2	1	2	2	2	4	4	19	4	4	2	3	3	4	3	23	68	
2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	23	2	4	4	1	1	3	4	4	23	2	2	5	2	5	2	2	20	66	
1	1	1	2	2	3	4	2	2	3	21	2	5	1	1	2	2	1	1	15	1	1	2	1	4	1	1	11	47	
1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	25	2	2	3	2	3	4	4	4	24	3	4	2	4	5	4	4	26	75	
5	5	4	5	2	3	4	2	4	5	39	3	3	4	1	2	4	5	5	27	2	2	1	3	5	2	2	17	83	
2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	2	3	5	5	23	1	3	3	2	5	1	4	19	59	
4	4	4	5	3	2	2	3	2	2	31	2	4	2	1	4	2	5	5	25	2	2	4	4	4	3	5	24	80	
2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	21	2	2	1	2	2	4	5	4	22	2	4	4	2	4	4	4	24	67	

1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	15	1	1	2	1	2	1	4	5	17	1	5	2	4	5	4	4	25	57
2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	23	2	2	2	1	2	4	4	5	22	2	2	1	1	3	2	1	12	57
3	2	2	4	2	4	1	2	4	1	25	4	4	1	2	2	2	4	4	23	4	2	5	3	4	4	2	24	72
2	2	1	4	2	2	4	2	4	2	25	2	2	3	2	1	4	5	5	24	2	1	4	2	4	1	2	16	65
4	4	4	5	4	1	4	2	2	4	34	2	3	2	4	2	4	5	5	27	1	2	2	2	5	2	1	15	76
2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	26	1	1	2	2	3	4	5	5	23	2	2	4	1	4	3	2	18	67
1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	20	2	2	2	1	4	1	2	2	16	3	1	3	2	2	2	3	16	52
2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	20	2	1	2	2	1	3	5	5	21	2	2	5	2	2	1	2	16	57
1	1	4	4	2	3	2	3	2	2	24	2	2	1	2	2	2	3	3	17	4	1	2	1	3	2	2	15	56
4	4	1	2	1	2	2	5	4	4	29	4	4	2	1	1	2	5	5	24	2	2	4	2	5	5	2	22	75
2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	4	4	19	2	2	1	1	1	2	2	11	50
5	5	4	4	3	2	1	2	4	4	34	4	3	5	2	2	4	4	4	28	1	1	2	2	4	2	3	15	77
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	1	1	3	1	1	2	2	11	39
3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	18	2	2	4	1	1	2	3	3	18	2	2	1	1	4	2	2	14	50
4	4	5	5	4	1	1	2	4	4	34	3	3	2	2	1	5	5	5	26	5	2	4	2	2	2	1	18	78
2	2	4	3	3	2	2	1	3	2	24	4	5	2	2	1	2	4	4	24	2	2	1	1	4	1	1	12	60
4	4	2	1	4	2	3	2	2	2	26	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	4	2	4	2	2	18	58
3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	26	2	2	1	2	2	2	4	4	19	4	4	2	3	3	4	3	23	68
2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	23	2	4	4	1	1	3	4	4	23	2	2	5	2	5	2	2	20	66
1	1	1	2	2	3	4	2	2	3	21	2	5	1	1	2	2	1	1	15	1	1	2	1	4	1	1	11	47
1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	25	2	2	3	2	3	4	4	4	24	3	4	2	4	5	4	4	26	75
5	5	4	5	2	3	4	2	4	5	39	3	3	4	1	2	4	5	5	27	2	2	1	3	5	2	2	17	83
2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	2	3	5	5	23	1	3	3	2	5	1	4	19	59
4	4	4	5	3	2	2	3	2	2	31	2	4	2	1	4	2	5	5	25	2	2	4	4	4	3	5	24	80
2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	21	2	2	1	2	2	4	5	4	22	2	4	4	2	4	4	4	24	67
1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	15	1	1	2	1	2	1	4	5	17	1	5	2	4	5	4	4	25	57
2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	4	23	2	2	2	1	2	4	5	22	2	2	1	1	3	2	1	12	57
3	2	2	4	2	4	1	2	4	1	25	4	4	1	2	2	2	4	4	23	4	2	5	3	4	4	2	24	72
2	2	1	4	2	2	4	2	4	2	25	2	2	3	2	1	4	5	5	24	2	1	4	2	4	1	2	16	65
4	4	4	5	4	1	4	2	2	4	34	2	3	2	4	2	4	5	5	27	1	2	2	2	5	2	1	15	76
2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	26	1	1	2	2	3	4	5	5	23	2	2	4	1	4	3	2	18	67
1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	20	2	2	2	1	4	1	2	2	16	3	1	3	2	2	2	3	16	52
2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	20	2	1	2	2	1	3	5	5	21	2	2	5	2	2	1	2	16	57
1	1	4	4	2	3	2	3	2	2	24	2	2	1	2	2	2	3	3	17	4	1	2	1	3	2	2	15	56
4	4	1	2	1	2	2	5	4	4	29	4	4	2	1	1	2	5	5	24	2	2	4	2	5	5	2	22	75

2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	4	4	19	2	2	1	1	1	2	2	11	50
5	5	4	4	3	2	1	2	4	4	34	4	3	5	2	2	4	4	4	28	1	1	2	2	4	2	3	15	77
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	1	1	3	1	1	2	2	11	39
3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	18	2	2	4	1	1	2	3	3	18	2	2	1	1	4	2	2	14	50
4	4	5	5	4	1	1	2	4	4	34	3	3	2	2	1	5	5	5	26	5	2	4	2	2	2	1	18	78
2	2	4	3	3	2	2	1	3	2	24	4	5	2	2	1	2	4	4	24	2	2	1	1	4	1	1	12	60
4	4	2	1	4	2	3	2	2	2	26	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	4	2	4	2	2	18	58
3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	26	2	2	1	2	2	2	4	4	19	4	4	2	3	3	4	3	23	68
2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	23	2	4	4	1	1	3	4	4	23	2	2	5	2	5	2	2	20	66
1	1	1	2	2	3	4	2	2	3	21	2	5	1	1	2	2	1	1	15	1	1	2	1	4	1	1	11	47
1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	25	2	2	3	2	3	4	4	4	24	3	4	2	4	5	4	4	26	75
5	5	4	5	2	3	4	2	4	5	39	3	3	4	1	2	4	5	5	27	2	2	1	3	5	2	2	17	83
2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	17	2	2	2	2	2	3	5	5	23	1	3	3	2	5	1	4	19	59
4	4	4	5	3	2	2	3	2	2	31	2	4	2	1	4	2	5	5	25	2	2	4	4	4	3	5	24	80
2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	21	2	2	1	2	2	4	5	4	22	2	4	4	2	4	4	4	24	67
1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	15	1	1	2	1	2	1	4	5	17	1	5	2	4	5	4	4	25	57
2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	23	2	2	2	1	2	4	4	5	22	2	2	1	1	3	2	1	12	57
3	2	2	4	2	4	1	2	4	1	25	4	4	1	2	2	2	4	4	23	4	2	5	3	4	4	2	24	72
2	2	1	4	2	2	4	2	4	2	25	2	2	3	2	1	4	5	5	24	2	1	4	2	4	1	2	16	65
4	4	4	5	4	1	4	2	2	4	34	2	3	2	4	2	4	5	5	27	1	2	2	2	5	2	1	15	76
2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	26	1	1	2	2	3	4	5	5	23	2	2	4	1	4	3	2	18	67
1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	20	2	2	2	1	4	1	2	2	16	3	1	3	2	2	2	3	16	52
2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	20	2	1	2	2	1	3	5	5	21	2	2	5	2	2	1	2	16	57
1	1	4	4	2	3	2	3	2	2	24	2	2	1	2	2	2	3	3	17	4	1	2	1	3	2	2	15	56
4	4	1	2	1	2	2	5	4	4	29	4	4	2	1	1	2	5	5	24	2	2	4	2	5	5	2	22	75
2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	4	4	19	2	2	1	1	1	2	2	11	50
5	5	4	4	3	2	1	2	4	4	34	4	3	5	2	2	4	4	4	28	1	1	2	2	4	2	3	15	77
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	1	1	3	1	1	2	2	11	39
3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	18	2	2	4	1	1	2	3	3	18	2	2	1	1	4	2	2	14	50
4	4	5	5	4	1	1	2	4	4	34	3	3	2	2	1	5	5	5	26	5	2	4	2	2	2	1	18	78
2	2	4	3	3	2	2	1	3	2	24	4	5	2	2	1	2	4	4	24	2	2	1	1	4	1	1	12	60
4	4	2	1	4	2	3	2	2	2	26	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	2	4	2	4	2	2	18	58
3	3	1	2	2	2	4	2	4	3	26	2	2	1	2	2	2	4	4	19	4	4	2	3	3	4	3	23	68
2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	23	2	4	4	1	1	3	4	4	23	2	2	5	2	5	2	2	20	66
1	1	1	2	2	3	4	2	2	3	21	2	5	1	1	2	2	1	1	15	1	1	2	1	4	1	1	11	47



## Anexo 8

### Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.830 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Luis Roca oliveras

Abrasivos S. A.

Atención:

Gerente General

Asunto: Carta de Presentación del estudiante VÍCTOR ALEJANDRO BARRIOS ALMEYDA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Víctor Alejandro Barrios Almeyda identificado(a) con DNI N.º 21848916 y código de matrícula N.º 6500012907; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ABRASIVOS EN ATE-LIMA, AÑO 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

## Anexo 9

### Dictamen final



## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ABRASIVOS EN ATE-LIMA, AÑO 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**BARRIOS ALMEYDA, VÍCTOR ALEJANDRO**

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 20 de Julio del 2019.

  
Mgtr. Flabio Romeo Paca Pantigoso

  
Dra. Yolanda Josefina Huasta Franco

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1.- TÍTULO**

Administración de compensación de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

### **2.- AUTOR**

Bach. Barrios Almeyda, Víctor Alejandro

Egresado de la EPG de la Universidad César Vallejo

### **3.- RESUMEN**

En la investigación se consideró como objetivo general determinar la relación entre administración de Compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, se asignó como primera variable la administración de compensación donde los autores Juárez y Carrillo lo definen como el conjunto total de sueldo, incentivos y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios que se proporciona al personal de la empresa; así mismo en el análisis de la teoría de productividad laboral, el autor Gabini manifiesta que es el conjunto de conductas que son importantes para conseguir las metas de la organización donde la persona labora. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, de una población de 100 trabajadores, la muestra estuvo representada por toda la población, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario en escala tipo Lickert. Como resultados de la investigación encontramos que de una población de 100 colaboradores, el 92% consideran que la administración de compensación es de regular a deficiente. En la investigación se concluye que las variables principales de administración de compensación y productividad laboral tienen una relación positiva moderada que fue corroborada por el coeficiente de correlación rho de Spearman igual a 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

### **4.- PALABRAS CLAVE**

Compensación, productividad laboral, remuneraciones, incentivos, prestaciones, rendimientos

## **5.- ABSTRACT**

In the present investigation it was considered as a general objective, to determine the relationship between compensation management and labor productivity of the employees of the company Abrasives in Ate-Lima, year 2019; the compensation administration was assigned as the first variable where the authors Juárez and Carrillo define it as the total set of salary, incentives and benefits both in kind and in benefits and services provided to company personnel; also in the analysis of the theory of labor productivity, the author Gabini states that it is the set of behaviors that are important to achieve the goals of the organization where the person work. The investigation was of a descriptive correlational level, of a non-experimental cross-sectional design, of a population of 100 workers, the sample was represented by the entire population, the data collection technique was the survey and the instrument a questionnaire on a Likert-type scale. As results of the investigation we found that of a population of 100 employees, 92% considered that the administration of compensation is from regular to deficient. The investigation concludes that the main variables of compensation management and labor productivity have a moderate positive relationship that was corroborated by Spearm's rho relation coefficient equal to 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 and  $p = 0.000 < 0.05$ .

## **6.- KEYWORDS**

Compensation, labor productivity, remunerations, incentives, benefits, performance.

## **7.- INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, la globalización es más evidente que nunca y la productividad de los empleados adquiere una importancia mucho mayor, las empresas multinacionales procuran tener una estrategia muy activa para tener satisfechos a sus colaboradores para de esta manera poder obtener los objetivos propuestos por la empresa.

El futuro de la productividad se encuentra en saber aprovechar la difusión del conocimiento que va a permitir el aumento y sostenibilidad de la productividad en las empresas más eficientes a nivel mundial en el siglo veintiuno (OCDE, 2015).

El nivel bajo de productividad en el centro de labor puede obstaculizar gravemente la evolución del negocio. El menor trabajo y bajos resultados de los empleados obstruyen todo el sistema perjudicando las buenas relaciones con los clientes y la demora en la entrega de bienes y servicios, esto repercute también al bajo desempeño de la productividad de un país.

Se percibe un mercado laboral precario en América Latina con elevados niveles de desempleo, con tendencia constante a que el trabajador perciba una baja remuneración, a que el ingreso se polarice, a la inestabilidad y no tener seguridad laboral sin acceso a tener una protección social (García, 2007).

Las transformaciones que las empresas vienen sufriendo exigen formas modernas de organización del trabajo, en consecuencia nuevos sistemas de remuneración. En este nuevo ambiente, no tiene sentido recompensar la contribución individual o colectiva sólo sobre la base de descripciones de actividades y definición de responsabilidades (Wood Junior & Picarelli Filho, 2004).

## **8.- METODOLOGÍA**

El método es hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental porque no se realizó una manipulación deliberada de las variables, de corte transversal o transaccional porque los datos se recolectaron en un solo momento en un tiempo único; y de nivel descriptivo correlacional porque evaluó la relación entre la variable administración de compensación y productividad laboral.

La población está conformada por 86 operarios, 4 jefes de sección, 8 supervisores y 2 gerentes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta que consiste en obtener información de los individuos mediante la formulación de preguntas para obtener sus opiniones, percepciones actitudes y sugerencias. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario con escala tipo Likert que incluyó preguntas estructuradas con formato cerrado y predeterminado.

## **9.- RESULTADOS**

### **Análisis descriptivo univariado**

#### **Variable 1: Administración de compensación**

En el análisis descriptivo univariado, podemos observar en la tabla 10 y figura 2, que de una población de 100 colaboradores de la empresa abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el

76% consideran que la administración de compensación es regular, el 16% indicaron que es deficiente, de la misma manera, el 8% de los encuestados indicaron que la administración de compensación es eficiente.

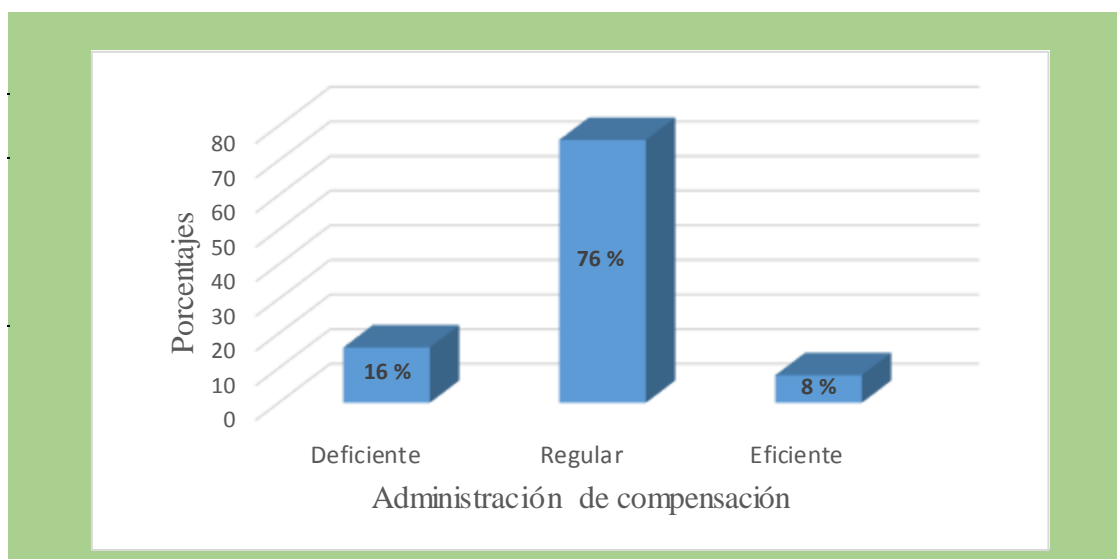
Los resultados nos indican que el 92% de los colaboradores consideran que la administración de compensación es de regular a deficiente.

**Tabla 10**

*Administración de compensación*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[25 - 58]	16	16
Regular	[59 - 91]	76	76
Eficiente	[92 - 125]	8	8
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: base de datos



*Figura 2. Administración de compensación*

## **Variable 2: Productividad laboral**

En el análisis descriptivo univariado, podemos observar en la tabla 14 y figura 6, que de una población de 100 colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el 60% de los encuestados consideran que la productividad laboral es regular y el 40% indicaron que la productividad laboral es baja.

La variable productividad laboral con 21 60% tiene un ligero nivel menos regular que la variable administración de compensación con el 76%, sin embargo, la variable

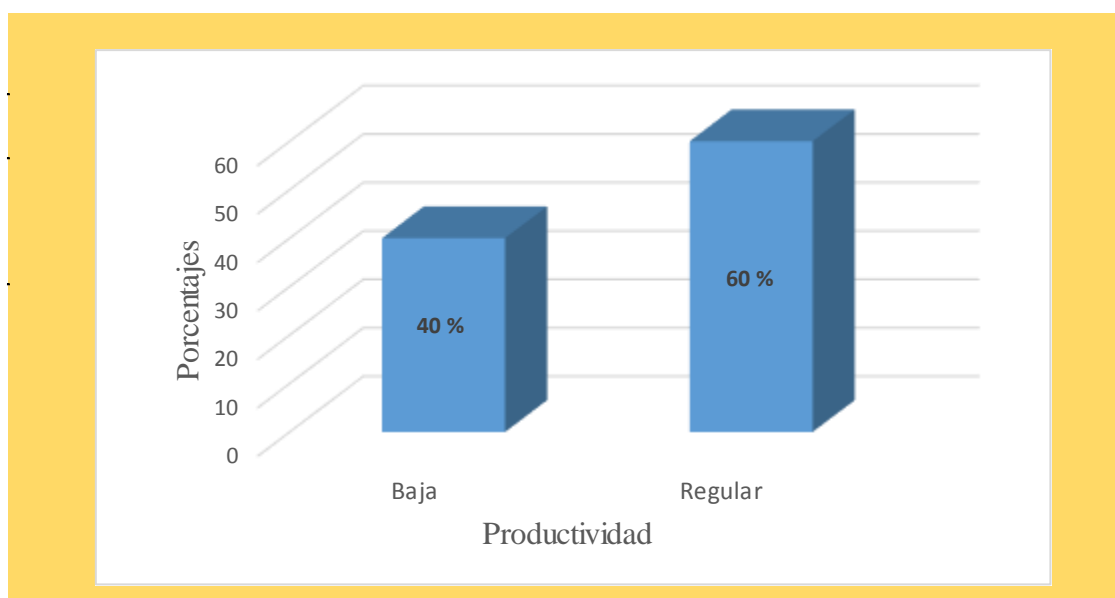
administración de compensación tiene un nivel de 8% de eficiencia, mientras que en la variable productividad laboral los colaboradores no indican un nivel alto.

**Tabla 14**

*Productividad laboral*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	[25 - 58]	40	40
Regular	[59 - 91]	60	60
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: base de datos



*Figura 6. Productividad laboral*

### **Análisis descriptivo bivariado**

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019; si observamos en la tabla 15 y tomando en cuenta los resultados se puede afirmar que cuando la administración de compensación es regular, la productividad laboral también es regular en un 48%. En el otro extremo, tenemos que cuando la administración de compensación es deficiente, la productividad laboral es baja en un 12%.

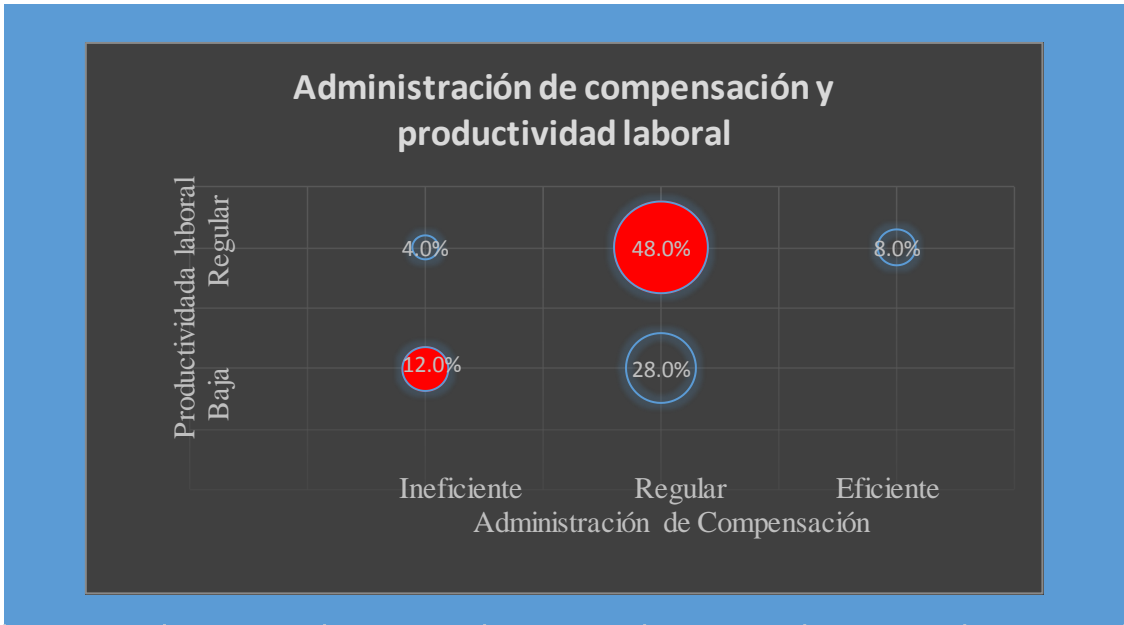
Considerando los resultados y observando la diagonal 12% y 48%, se deduce que existe relación positiva entre administración de compensación y productividad laboral; es decir, a más alto el nivel de administración de compensación, más alto el nivel de productividad laboral; en el otro extremo, a más bajo el nivel de administración de compensación, más bajo el nivel de productividad laboral.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia administración de compensación y productividad laboral*

Administración compensación	Productividad laboral		Total
	Baja	Regular	
Deficiente	12.0%	4.0%	16.0%
Regular	28.0%	48.0%	76.0%
Eficiente	0.0%	8.0%	8.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

Fuente: base de datos de la investigación



*Figura7. Administración de compensación y productividad laboral*



### Prueba de normalidad

La tabla 19 muestra los resultados de la prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones a analizar. Se utilizó la prueba del estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos fueron mayores a 50, asumiendo un nivel de significancia igual a 0.05. Se observa que todos los p (nivel de significancia) de los datos son menores a 0.05, por lo que, se concluye que la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, los datos fueron analizados por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de la investigación.

**Tabla 19**

*Distribución de los datos de acuerdo a la cantidad de muestra de investigación*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneraciones (V1D1)	.122	100	.001
Incentivos (V1D2)	.120	100	.001
Prestaciones (V1D3)	.169	100	.000
Compensación (V1)	.108	100	.006
Productividad laboral (V2)	.112	100	.004

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: base de datos de investigación

### Análisis Inferencial

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y **Estadístico:** Rho de Spearman.

**Tabla 20***Correlación entre administración de compensación y productividad laboral*

Correlaciones				
			Compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Administración de compensación	Coeficiente de correlación	1000	.538**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.538**	1000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de la investigación

En la tabla 20 se observa que sí existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral, hipótesis que es corroborada y confirmada por la prueba estadística de Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.538 con una probabilidad de error ( $p = 0.000$ ) que es menor que el valor crítico de 0.05; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna don se indica que: existe una relación directa y significativa entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.

## 10.- DISCUSIÓN

La mayor limitante de la investigación es que se circunscribe a los colaboradores del área de producción por lo cual los resultados solo podrán ser inferidos a este grupo de personas. Además es necesario recordar que esta empresa está dedicada a la fabricación y comercialización de abrasivos flexibles como lijas para el sector de construcción, mecánica, carpintería tanto en madera o metalmecánica.

Los resultados nos muestran que los colaboradores de la empresa Abrasivos califican la administración de compensación como eficiente en un 8% pero hay un

grupo considerable que lo califica de regular en un 76%, situación que debe ser tomado en cuenta por los directivos de la empresa para que tomen acciones para reducir este porcentaje, de lo contrario se estaría ante una problemática con tendencia a generar problemas más serios en la productividad. Por otro lado los mismos colaboradores indican que la productividad laboral es regular en un 60% y baja en un 40%.

Si analizamos la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentran en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los colaboradores consideran que la administración de compensación es deficiente, la productividad laboral es baja en un 12% y los colaboradores que consideran que la administración de compensación es regular, la productividad laboral también es regular en un 48%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0.538$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )), que nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son menores a los obtenidos por Jiménez (2018) ( $r = 0.82$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )) en una correlación de Pearson; que demuestra que existe relación entre compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick-Danper S. A. C. 2017. Estos resultados son mayores debido a que, en lo que respecta a la dimensión incentivos, los resultados muestran un nivel de desacuerdo en un 40% y en cuanto a las prestaciones sus resultados demuestran que los colaboradores creen que no tienen una distribución equitativa en un 28%. También, es menor a los resultados obtenido por Pozo (2018) ( $Rho = 0.754$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); demostrando que existe relación directa entre las compensaciones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Végueta, 2017; esto se da porque el 58% de sus encuestados manifiestan que su remuneración es regular y que a veces les alcanza para satisfacer sus necesidades; de la misma manera es menor a los resultados obtenido por Miranda (2018) ( $Rho = 0.614$ , Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )); donde se demuestra que existe relación entre administración de compensación y desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S. A. C., Callao 2018. Este resultado se da porque sus colaboradores manifiestan que la compensación es regular en un 38%. Estos resultados nos muestra que si existe relación entre compensación y productividad laboral en diferentes tipos de empresa.

## 11.- CONCLUSIONES

### Primera

Considerando el objetivo general, podemos decir que existe una correlación moderada entre administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el sustento de la presente conclusión está en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.538, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

### Segunda

Tomando en cuenta el primer objetivo específico, se afirma que existe una correlación positiva moderada entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, se sustenta esta segunda conclusión con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.409, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

### Tercera

En cuanto al segundo objetivo específico, se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, sustentamos nuestra conclusión con el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.595, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

### Cuarta

En el tercer objetivo específico, se encuentra que existe una correlación baja entre las prestaciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019, el sustento de ésta conclusión se encuentra en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.395, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ .

## **12.- RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa que diseñe una estructura de compensaciones que esté direccionada a generar valor para los clientes internos y externos, ya que la compensación constituye uno de los instrumentos de motivación y satisfacción más fuerte entre el trabajador y la empresa, y lo más importante, comunicar a los colaboradores de estos cambios para que tengan conocimiento de la cantidad de sueldo o salario que van a percibir por su jornada laboral.

### **Segunda**

Se recomienda al área de compensaciones que realicen una buena gestión de los incentivos y realicen los pagos de estos en el momento oportuno y hacer que los colaboradores se sientan motivados con la labor que desempeñan, esto puede llevar en cierta forma a conseguir de los trabajadores una alta productividad laboral.

### **Tercera**

Se recomienda al área de servicio social evaluar la situación de integración del personal y realizar eventos donde los colaboradores puedan lograr una mejor integración que puede ser muy beneficiosa para lograr el compromiso de los trabajadores con la empresa y de esta manera lograr trabajar en equipo para obtener los objetivos propuestos por la organización.

### **Cuarta:**

El gerente de recursos humanos debe establecer políticas de capacitaciones permanentes de sus trabajadores de acuerdo al área en que se desempeñan para de esta manera lograr que mejore su productividad y hacer que se sienta motivado y satisfecho con la labor que desempeña.

### 13.- REFERENCIAS


- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Carrillo, J. (2016). El salario emocional y la productividad en la empresa comercializadora P. S. (Tesis de posgrado). Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Chase, R., Jacobs, F. y Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones: Producción y cadena de suministros*. (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (1ª ed.). Trujillo: Ando educando.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, M. (2018). Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S. A. C. – 2017 (Tesis de posgrado). Recuperada de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales\\_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Juárez, O. y Carrillo, E. (2010). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (1ª ed.). México: Grupo editorial Patria S. A.
- Marrufo, N. y Rengifo, S. (2018). Relación de la compensación financiera y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo S. A. C. año 2016 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13163/Marruffo%20Gutierrez%20Nelson%20Enrique%20-%20Rengifo%20D%c3%adaz%20Sheyla%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, J. (2011). *La economía en la empresa: en la sociedad del conocimiento*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Miranda, J. (2018). Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S. A. C., Callao, 2018 (Tesis de grado). Recuperada de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25823/Miranda\\_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25823/Miranda_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral realizada en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (Tesis de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar en Campus Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). (Acceso el 15 de agosto de 2019).
- Rodríguez, A. (2018). Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa Summma S. A. de C. V. (Tesis de grado, Universidad Autónoma de Aguas Calientes). (Acceso 15 de agosto de 2019).
- Suyón, J. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo* (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21388/suyon\\_uj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21388/suyon_uj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, R. (abril-junio 2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis Global. *El trimestre económico*. 85(2)-338-pp.277-310. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*. (3ª ed.). Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad San Martín de Porres.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

## Anexo 10

### Acta de aprobación de originalidad de tesis

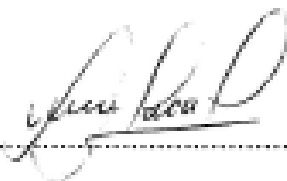
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : P06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Flavio Romeo Paca Pantigoso, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor de la tesis titulada

"Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019", del estudiante Víctor Alejandro Barrios Almeyda, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, 02 de Agosto de 2019

  
 .....  
 Firma

Flavio Romeo Paca Pantigoso

DNI: 01212856

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Autorización





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

INCOGNICIONES

Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abraxas S.A. 2019

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - GBA

AUTOR:

Dra. Vilma Alguazul Rocha Alagón  
CÓDIGO: 00000000000000000000

ASUNTO:

Dr. El análisis de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abraxas S.A. 2019

FECHA DE ENTREGA: 02/11/19  
Modelo de la Universidad César Vallejo

Elaborado por:  
2019



## Resumen de coincidencias

19 %

<

1 repositorio ucs.edu.pe 11 %  
Fuente de Internet

2 sedici.unlp.edu.ar 1 %  
Fuente de Internet

3 Entregado a Universidad... 1 %  
Trabajo de investigación

4 Entregado a Universidad... 1 %  
Trabajo de investigación

5 www.sedici.org 1 %  
Fuente de Internet

6 digital.usm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

7 publicaciones.usm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

VºBº *Vilma Alguazul Rocha Alagón*  
02/11/19

## Anexo 12

### Autorización de publicación de tesis

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02/02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Victor Alejandro Barrios Almeysa, identificado con DNI N° 21848916, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autoriza ☒ , No autoriza ☐ la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

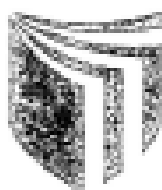
DNI: 21848916

Lima, San Juan de Lurigancho, 09 de octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó			

## Anexo 13

### Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VICTOR ALEJANDRO BARRIOS ALMEYDA

INFORME TÍTULADO:

"ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE  
LA EMPRESA ABRASIVOS EN ATE-LIMA, AÑO 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 QUINCE



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN